



## Rupture conventionnelle pour motif économique

-----  
Par FBRC

Bonjour à toutes et tous,

Je sollicite votre avis car mon employeur vient de me proposer une rupture conventionnelle en évoquant un motif économique, à savoir des difficultés de l'entreprise et la suppression de mon poste. Je m'interroge sur la régularité de cette démarche et sur ce qui serait le plus "judicieux" de mon côté.

Je dois avouer que la façon dont les choses se sont déroulées m'a mis mal à l'aise et m'a fait perdre confiance envers mon employeur.

Voici donc mes questions :

- Un employeur peut-il proposer une rupture conventionnelle en invoquant explicitement un motif économique ?
- Ai-je intérêt à refuser et à demander plutôt un licenciement économique (pour bénéficier du CSP, de la priorité de réembauche, etc.)?
- Y a-t-il un risque à refuser la rupture conventionnelle ?
- Sur quels points dois-je être vigilant avant de signer ?
- Est-il utile de consulter un avocat dans ce type de cas ?

Merci d'avance pour vos retours et vos conseils.

-----  
Par Marck\_ESP

Bienvenue

Il apparaît que la loi n'interdit pas à un employeur de proposer une rupture conventionnelle, même si l'entreprise traverse des difficultés, mais l'employeur ne peut pas vous y contraindre, et vous ne pouvez pas être sanctionné pour votre refus.

Il n'y a pas de "sanction" légale à refuser, mais cela peut mettre fin aux négociations sur des indemnités de départ potentiellement plus généreuses que le minimum légal.

Donc, si vous anticipez une difficulté à retrouver un emploi, le licenciement économique est généralement plus protecteur.

Mais si vous avez déjà un projet (reconversion, autre emploi), la rupture conventionnelle peut être préférée pour sa rapidité et sa flexibilité.

-----  
Par calete

Bonjour,

Une proposition... n'est que le préalable à une éventuelle négociation sur les conditions de cette rupture conventionnelle. Soit vous fermez la porte tout de suite en refusant, préférant un licenciement pour motif économique. Soit vous acceptez un entretien pour discuter des conditions (montant de l'indemnité, date de rupture effective...) Le nombre d'entretiens préalables n'est pas limité, deux, trois si besoin avant que de signer une convention de rupture. Et vous disposerez encore de 15 jours calendaires à compter de la signature pour vous rétracter. Cdt