



## Montant des indemnités pour accord transactionnel

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Cadre dans une société de Telecom depuis 6 ans, j'ai été notifié de mon licenciement. Etant donné que ce licenciement est clairement abusif, ma société me propose un accord transactionnel.

Etant donné que je suis manager dans cette société depuis 6 ans, que j'ai 45 ans avec charge de famille et que mon salaire brut est de 83K?, quel montant d'indemnité puis-je raisonnablement demander ?

Merci

Cordialement,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Cadre dans une société de Telecom depuis 6 ans, j'ai été notifié de mon licenciement. Etant donné que ce licenciement est clairement abusif, ma société me propose un accord transactionnel.

Etant donné que je suis manager dans cette société depuis 6 ans, que j'ai 45 ans avec charge de famille et que mon salaire brut est de 83K?, quel montant d'indemnité puis-je raisonnablement demander ?

Merci

Qu'entendez vous par clairement abusif?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Clairement abusif car mes dernières évaluations trimestrielles notées sur 100 sont de 93% pour le 2ème trimestre 2010 et 89% pour le 3ème trimestre.

De plus, je n'ai jamais été averti d'aucune façon avant cette annonce.

Cordialement,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Clairement abusif car mes dernières évaluations trimestrielles notées sur 100 sont de 93% pour le 2ème trimestre 2010 et 89% pour le 3ème trimestre.

De plus, je n'ai jamais été averti d'aucune façon avant cette annonce.

Cordialement,

Mais quel est le motif du licenciement? Inaptitude démontrant une incompétence professionnelle?

Au reste, conformément à la convention collective nationale des télécommunications du 26 avril 2000, et plus précisément son article 4.4.1.2 sur les indemnités de licenciement.

Il est alloué au salarié licencié, sauf faute grave ou lourde de sa part, une indemnité de licenciement, distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et fixée comme suit :

A compter de 1 année d'ancienneté révolue, le salarié licencié perçoit une indemnité égale à :

- 3 % du salaire annuel brut par année complète d'ancienneté, décomptée à partir de la date d'entrée dans l'entreprise et jusqu'à 9 ans d'ancienneté révolus ;

Si vous avez 6 ans d'ancienneté, l'indemnité conventionnelle de licenciement est donc de 18% de votre salaire annuel brut soit: 14 940 euros.

C'est à ma connaissance, la convention collective la plus généreuse en la matière puisque à cette indemnité de licenciement, il convient de rajouter une éventuelle indemnité compensatrice de congés payés, et l'indemnité de préavis (si préavis non fait).

L'indemnité transactionnelle ne pourra donc guère être inférieure à ce montant là.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci pour ces renseignements.

L'entretien préalable aura lieu vendredi 14 Janvier à 17H00 et j'en saurai plus sur les griefs qui me sont reprochés.

Votre réponse porte sur le minimum légal que je suis en mesure de réclamer mais ma question portait plus sur le montant raisonnable à demander.

Je pensais à un montant compris entre 12 et 18 mois en plus des 3 mois de préavis et des congés payés.

Cela semble-il raisonnable ou démesurés ?

Merci

PS: puis-je encore vous contacter fin de cette semaine à l'issu de mon entretien ?

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Votre réponse porte sur le minimum légal que je suis en mesure de réclamer mais ma question portait plus sur le montant raisonnable à demander.

Oui, j'avais bien compris.

Simplement, la marge de négociation dépend pour beaucoup du dossier. Plus le licenciement a des chances d'être abusif, plus l'indemnité transactionnelle est importante, et inversement.

Difficile donc de dire un chiffre sans voir la suite.

Je pensais à un montant compris entre 12 et 18 mois en plus des 3 mois de préavis et des congés payés.

18 mois, c'est vraiment beaucoup au regard de votre ancienneté. Il est clair que la somme finale devrait avoisiner les 12 mois.

Après, c'est une négociation, donc vous êtes libre d'avance un chiffre et aussi important qu'il puisse être, ce qui compte c'est l'accord de l'employeur.

PS: puis-je encore vous contacter fin de cette semaine à l'issu de mon entretien ?

Aucun soucis, je laisserai la discussion ouverte.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

autre question à propos de cet entretien : j'ai reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable par recommandé et il y est précisé :

"Je vous précise que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise".

Sachant qu'il n'y a une seule personne dans le notre CE qui joue le double rôle de CE et de représentant du personnel.

En fait, je pensais que j'avais le droit de me faire assister par un représentant d'un syndicat au lieu du délégué du personnel si je le voulais ...

Cordialement,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

autre question à propos de cet entretien : j'ai reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable par recommandé et il y est précisé :

"Je vous précise que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise".

Sachant qu'il n'y a une seule personne dans le notre CE qui joue le double rôle de CE et de représentant du personnel.

En fait, je pensais que j'avais le droit de me faire assister par un représentant d'un syndicat au lieu du délégué du personnel si je le voulais ...

Ben oui!

Comme la lettre le mentionne, vous avez le droit de vous a faire assister par la personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cela ne se limite donc pas au délégué du personnel. Cela englobe "tout le personnel" de l'entreprise en terme de choix.

Vous pouvez donc vous faire assister par un conseiller syndical dès lors que celui-ci appartient bien à l'entreprise.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

J'ai oublié de vous indiquer qu'il n'y a pas de représentant syndical dans notre entreprise...

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

J'ai oublié de vous indiquer qu'il n'y a pas de représentant syndical dans notre entreprise..

Dans ce cas, vous ne pouvez pas choisir ce représentant syndical qui n'appartient pas à l'entreprise. Vous devez choisir

n'importe quel personnel de l'entreprise, mais pas Hors entreprise.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

j'ai eu mon entretien préalable au licenciement hier.

La DRH et le directeur technique m'ont expliqué les griefs qu'ils me reprochaient et je les ai tous réfutés.

Ensuite, la DRH m'a proposé une transaction basé sur 6 mois bruts hors bonus (moyenne de 18% du salaire brut en 2010) en plus des 3 mois de préavis, congés payés et prime de licenciement conventionné (1/5 mois par an d'ancienneté).

Et elle me demande une réponse pour mercredi.

Je lui ai dit que pour moi, le licenciement est clairement abusif et que 6 mois étaient bien trop peu par rapport à ce que je pourrais avoir par les prudhommes.

Suis-je obligé de lui donner une réponse mercredi, soit seulement 3 jours ouvrés après l'entretien préalable ?

Merci

Cordialement,

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Ensuite, la DRH m'a proposé une transaction basé sur 6 mois bruts hors bonus (moyenne de 18% du salaire brut en 2010) en plus des 3 mois de préavis, congés payés et prime de licenciement conventionné (1/5 mois par an d'ancienneté).

Et elle me demande une réponse pour mercredi.

Je lui ai dit que pour moi, le licenciement est clairement abusif et que 6 mois étaient bien trop peu par rapport à ce que je pourrais avoir par les prudhommes.

Suis-je obligé de lui donner une réponse mercredi, soit seulement 3 jours ouvrés après l'entretien préalable ?

Oui et pour une raison simple, la transaction est un accord amiable dont le contenu n'est guère réglementé. Votre employeur peut donc subordonner son accord à la condition que vous acceptiez de le signer presque immédiatement..

A vous de bien peser votre choix car les facteurs à prendre en compte sont nombreux..

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Dernière question: quid si je porte l'affaire aux prudhommes et qu'entre temps, ma société dépose son bilan ou est rachetée par une autre société ?

Merci

Cordialement

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Dernière question: quid si je porte l'affaire aux prudhommes et qu'entre temps, ma société dépose son bilan ou est rachetée par une autre société ?

Si la société fait l'objet d'une liquidation judiciaire, alors l'indemnité prononcée par le conseil des prud'hommes sera probablement irrécouvrable puisque non garanti par l'AGS.

Si en revanche, elle est rachetée par une autre société, alors il faudrait voir les conditions de rachat mais votre créance sera certainement recouvrable auprès de la nouvelle société.

Très cordialement.