



## Que choisir? meilleurs intérêts? suite à une convocation

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

J'aurais besoins de vos services le plus rapidement possible. Voici un bref résumé de ma situation.

J'ai été convoqué ce matin à mon entreprise. je travaille dans le photovoltaïque. j'occupe un poste de cadre dirigeant, sous l'appellation de "Directeur de Travaux - Responsable qualité" et en ce moment, avec le moratoire de l'état français, l'ensemble des chantiers sont gelés.

mon patron se voit donc dans une mauvaise passe et surtout une baisse d'activité de près de 80%. L'effectif de l'entreprise à ce jour est d'environ 20 personnes. il y a deux mois nous étions près de 40 personnes!

Etant en arrêt de travail depuis le 31/08/2010, je ne sais pas quand je pourrais reprendre une activité professionnelle (à ce jour). je suis, pour le moment en arrêt de travail jusqu'au 13/02/2011.

Il me propose le choix entre deux options dans le cadre d'un licenciement à mon encontre, à savoir:  
soit :

- 1) rupture conventionnelle
- 2) licenciement économique.

je voudrais votre éclairage et vos conseil face à ce choix à réaliser.

cela prend en compte les indemnités et les allocations chômage auxquelles je peux prétendre sans oublier les "à coté" concernant les assurances diverses de nos prêts en cours (entre autre le prêt habitat).

je pourrais éventuellement vous transmettre mon contrat de travail. celui-ci inclus une clause de non concurrence de 10000?.

ce que je vous savoir :

- 1) quelle option je dois choisir pour retenir celle qui me sera le plus favorable.
- 2) quelles devront être mes indemnités de licenciement pour ces deux choix possibles.

dans l'attente de votre réponse.

nota : le premier courrier recommandé doit me parvenir en fin de cette semaine pour un premier rdv avec le PDG. ce rdv est fixé au mercredi 09/02/2011 à 9h.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

- 1) rupture conventionnelle
- 2) licenciement économique.

je voudrais votre éclairage et vos conseil face à ce choix à réaliser.

cela prend en compte les indemnités et les allocations chômage auxquelles je peux prétendre sans oublier les "à coté" concernant les assurances diverses de nos prêts en cours (entre autre le prêt habitat).

je pourrais éventuellement vous transmettre mon contrat de travail. celui-ci inclus une clause de non concurrence de 10000?.

ce que je vous savoir :

- 1) quelle option je dois choisir pour retenir celle qui me sera le plus favorable.
- 2) quelles devront être mes indemnités de licenciement pour ces deux choix possibles.

Juridiquement, une rupture conventionnelle et un licenciement économique n'ont pas de réelles différences donc tout dépend. Je m'explique.

Au niveau de l'indemnité de licenciement, la rupture conventionnelle ne peut pas aboutir au versement d'une indemnité moindre que l'indemnité légale de licenciement économique. Sur ce point, la rupture conventionnelle aboutit donc généralement à une indemnité supérieure à l'indemnité de licenciement. Mais est-ce que cela va être votre cas? Je ne le pense pas.

En effet, le licenciement économique est ici clairement justifié eu égard à la difficulté que traverse l'entreprise. Il est donc probable que l'employeur vous octroie une indemnité quasi-égale à l'indemnité de licenciement économique.

Pour le chômage, une rupture conventionnelle et un licenciement économique ouvre exactement aux mêmes droits.

Par contre pour l'assurance perte d'emploi, la rupture conventionnelle ne fonctionne pas.

En conséquence: Au regard de votre assurance crédit, un licenciement économique est préférable et la rupture conventionnelle n'a ici d'intérêt que si l'employeur vous propose une indemnité importante. Il conviendra alors de peser le pour et le contre.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,  
je vous remercie pour ces premiers éléments de réponse.  
je ne sais pas si il me reste encore le droit de poser une question?  
Concernant les indemnités pouvez vous me donner une estimation de ce que je devrais pouvoir obtenir.  
voici quelques renseignements (si nécessaire je vous en transmettrais d'autres):  
convention collective 3320  
IDCC : 2420  
date embauche : 03/04/2010  
qualif. cadre  
emploi : directeur de travaux  
coef : 90  
smic horaire : 8.86?  
plafond secu : 2885.00?  
salaire de base : 2497.00?  
droits acquis pour les C.P : 12.33  
code NAF entreprise : 4321A

clause de non concurrence de 10000.00?, selon les modalités suivantes "capital versé en une seule fois à compter de la cessation du contrat de travail"... "toutefois, la société sera dispensée de ce versement si elle a renoncé dans les délais prévus à l'application de la clause de non-concurrence. cet engagement est limité au territoire de la vendée et a une durée de 1 an"... " la société se réserve la possibilité de réduire cette application ou de renoncer au bénéfice de cette clause en informant le salarié au plus tard 30 jours après son dernier jour de travail"....

Para illeurs, ces quelques lignes issues de mon contrat de travail, relatives à la clause de non concurrence me mette un peu dans le doute... là aussi, j'aurais besoin de votre avis.  
vous en remerciant d'avance.  
cordialement.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

je vous remercie pour ces premiers éléments de réponse.  
je ne sais pas si il me reste encore le droit de poser une question?

Oui, oui! Vous avez le droit de poser des questions jusqu'à résolution du problème initial.

Concernant les indemnités pouvez vous me donner une estimation de ce que je devrais pouvoir obtenir.  
voici quelques renseignements (si nécessaire je vous en transmettrais d'autres):  
convention collective 3320  
IDCC : 2420  
date embauche : 03/04/2010  
qualif. cadre  
emploi : directeur de travaux  
coef : 90  
smic horaire : 8.86?

plafond secu : 2885.00?  
salaire de base : 2497.00?  
droits acquis pour les C.P : 12.33  
code NAF entreprise : 4321A

Vous n'avez en fait droit à aucune indemnité de licenciement. En effet, il convient de calculer l'indemnité selon la formule la plus favorable au salarié prévue par la convention collective ou par la loi.

Or, votre convention collective exige une ancienneté de 2 ans.

Article 7.4 de la convention collective des cadres du bâtiments:

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.13, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7.

Et la loi prévoit une condition d'ancienneté de 1 an.

Article L1234-9

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire.

L'indemnité qui vous sera versée correspondra donc uniquement à votre indemnité compensatrice de préavis (si vous êtes dispensée de préavis, dans ce cas vous touchez le salaire que vous auriez du percevoir pendant ce délai), et l'indemnité compensatrice de congés payés (s'ils ne sont pas épuisés).

clause de non concurrence de 10000.00?, selon les modalités suivantes "capital versé en une seule fois à compter de la cessation du contrat de travail"... "toutefois, la société sera dispensée de ce versement si elle a renoncé dans les délais prévus à l'application de la clause de non-concurrence. cet engagement est limité au territoire de la vendée et a une durée de 1 an"... " la société se réserve la possibilité de réduire cette application ou de renoncer au bénéfice de cette clause en informant le salarié au plus tard 30 jours après son dernier jour de travail"....

Par ailleurs, ces quelques lignes issues de mon contrat de travail, relatives à la clause de non concurrence me mette un peu dans le doute... là aussi, j'aurais besoin de votre avis.  
vous en remerciant d'avance.

Quelle est votre question sur la clause de non-concurrence?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Concernant la clause de non-concurrence, je voudrais savoir si là aussi, l'entreprise peut également suspendre cette clause.

ce qui reviendrait à dire que si je choisis la rupture conventionnelle, je ne percevrais donc que :  
l'indemnité légale de la rupture, soit environ 40 jours correspondant à la durée de la procédure, environ.  
cela correspondrait donc à 1 mois et demi + 12.5 jours de CP.

Etant donné que je suis en arrêt de travail, mon employeur ma signalé ce matin par téléphone, que je ne pouvais pas obtenir l'indemnité de préavis...

Est-ce que dans la face de négociation qui va bientôt démarrer, je pourrais envisager de négocier des indemnités autres

que celles légales? Si oui que peut-on négocier dans ce cadre?

vous remerciant pour vos réponses.  
cordialement.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

concernant la clause de non-concurrence, je voudrais savoir si là aussi, l'entreprise peut également suspendre cette clause.

Oui, l'employeur peut renoncer à la clause de non-concurrence puisque cela est bien prévue dans la clause et que c'est légal.

ce qui reviendrait à dire que si je choisis la rupture conventionnelle, je ne percevrais donc que :  
l'indemnité légale de la rupture, soit environ 40 jours correspondant à la durée de la procédure, environ.  
cela correspondrait donc à 1 mois et demi + 12.5 jours de CP.

Etant donné que je suis en arrêt de travail, mon employeur ma signalé ce matin par téléphone, que je ne pouvais pas obtenir l'indemnité de préavis...

Oui mais bon, vous pouvez le négocier. Je négocierai également l'insertion de la clause de non-concurrence dans la rupture conventionnelle, avec suppression du droit de dénonciation par l'employeur.

Ainsi vous êtes sûr d'en obtenir le paiement.

Est-ce que dans la face de négociation qui va bientôt démarrer, je pourrais envisager de négocier des indemnités autres que celles légales?

Très difficile de négocier beaucoup de choses dans votre dossier, car l'entreprise est réellement en difficulté. Elle n'a dès lors pas peur d'aller aux prud'hommes le cas échéant.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Je vous remercie tous pour ces réponses, qui vous me permettent de bien réfléchir et préparer la prochaine échéance.  
si besoins, je reviendrais vers vous et de toute manière, vous tiendrais informé de la suite concernant mon dossier.  
bien cordialement.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

je vous remercie tous pour ces réponses, qui vous me permettent de bien réfléchir et préparer la prochaine échéance.  
si besoins, je reviendrais vers vous et de toute manière, vous tiendrais informé de la suite concernant mon dossier.  
bien cordialement.

Très bien!

Par contre, je dois vous informer que je serai absent de dimanche à mercredi; ne soyez donc pas surpris si je ne vous réponds pas pendant cette période, le cas échéant.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,  
je viens de recevoir de la part de mon employeur à l'instant une convocation à :  
"la visite médicale occasionnelle à la demande de l'employeur"?

Je suppose qu'il cherche maintenant à obtenir un certificat d'inaptitude me concernant.

Les médecins conseil de la CPAM et les médecins divers qui me suivent actuellement ne m'en ont aucunement parlé à ce jour.

question :  
suis-je obligé d'accepter de me rendre à cette visite? sachant qu'à ce jour je suis toujours en arrêt de travail pour maladie (depuis le 30/08/2010) et que je n'ai donc pas fais de visite médicale de reprise.

vous remerciant pour cotre réponse.  
cordialement.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Article R4624-16

Le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les vingt-quatre mois, par le médecin du travail, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé. Le premier de ces examens a lieu dans les vingt-quatre mois qui suivent l'examen d'embauche.

Article R4624-17

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée définie à l'article R. 4624-19 sont renouvelés au moins une fois par an.  
Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des dispositions particulières à certaines professions ou certains modes de travail prévues au 3° de l'article L. 4111-6.

Article R4624-18

Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Vous êtes donc effectivement tenu de vous y rendre.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Voici un mail que je viens de recevoir à 11h55 ce jour...  
"Bonjour Christophe,

Concernant le rendez-vous de mercredi, effectivement il va être reporté car Patrice a un impératif qui ne lui permettra

pas d'être présent ce jour là. Je te tiendrai au courant.

Concernant la visite occasionnelle, nous essayons d'organiser l'entreprise en fonction des chantiers que nous avons et que nous n'avons pas, et voir comment, si la décision concernant le moratoire de l'Etat nous est favorable et que l'activité reprend, nous pouvons gérer ton poste. Il nous semblait opportun que la médecine du travail (notre référent en la matière, qui plus est, est du côté du salarié) nous donne son avis.

Nous avons besoin d'y voir plus clair et ce n'est pas facile pour nous.

Nous faisons notre maximum afin de gérer cette situation de crise, qui , nous l'espérons sera temporaire !

J'espère avoir répondu à tes questions.  
Bon courage"

c'est à ne plus rien comprendre !?

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Nous faisons notre maximum afin de gérer cette situation de crise, qui , nous l'espérons sera temporaire !

J'espère avoir répondu à tes questions.  
Bon courage"

c'est à ne plus rien comprendre !?

Bien qu'est-ce qu'il y a de nouveaux, je comprends pas. Hormis le fait qu'ils en veulent peut être plus vous licencier ce qui est en soi une bonne chose.

Très cordialement.