



Indemnité pour rupture conventionnelle

Par Visiteur

Pouvez vous m'indiquer les montants réels et/ou les modes de calcul appliqués depuis cette nouvelle disposition de rupture conventionnelle. Je connais les calculs de base. Mais j'aimerais surtout savoir dans la pratique ce que paient les employeurs réellement et comment ils le calculent.
en clair, jusqu'à quel niveau puis-je négocier en apportant des preuves de ce que font l'ensemble des employeurs actuellement.

Par Visiteur

Bonjour.

La pratique est celle que peu dictée par la Loi puisque cette rupture ne peut aboutir au versement d'une indemnité inférieure à celle de licenciement (pour motif personnel).

C'est quasiment toujours ce qui est donné dans ce que j'ai eu l'occasion de voir. Les employeurs n'ont en général, aucun raison de donner plus.

Je ne vous donne pas les modes de calcul de l'indemnité pour motif personnel puisque vous semblez déjà les connaître, mais si vous les voulez, vous n'avez qu'à me le demander.

Bien cordialement.

Par Visiteur

Cela m'étonne que l'employeur ne donne pas plus car, dans mon cas, s'il me propose cette rupture, c'est parce qu'il sent qu'il n'a pas les éléments d'un licenciement pour faute. De mon côté, je souhaite partir au plus vite, vu le climat dans l'entreprise, mais pas à n'importe quel prix.

le montant peut-il se négocier au-delà du calcul de base, en arguant :

1. qu'un montant supérieur pourrait être la contrepartie d'un départ plus rapide de ma part, puisqu'il semble que ce soit le souhait de l'employeur,
2. que je pense avoir des billes pour l'attaquer, si nous passions à une relation conflictuelle, pour harcèlement moral.

Merci par avance.

Par Visiteur

Bonjour.

Effectivement, votre situation est particulière.

Toutes les affaires de rupture conventionnelle dans lesquelles je suis intervenu concernaient pour l'essentiel, des démissions négociées. C'est pour cette raison que j'ai instinctivement avancé ce chiffre.

Dans votre cas, je trouverai normal de calculer votre affaire comme suit:

Indemnité de licenciement abusif (6 mois de salaire si vous avez plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise de plus de 11 salariés) - indemnité de licenciement pour motif personnel.

Une fois le résultat de la soustraction obtenue, vous le divisez par deux (compte tenu du risque couru par votre employeur d'aller devant le CPH).

Enfin, vous ajoutez ce chiffre à l'indemnité de licenciement pour motif personnel pour obtenir votre indemnité de rupture conventionnelle.

Cordialement.