



Diminution volontaire des indemnités de rupture conventionnelle

Par **Kaelung**, le **02/03/2017** à **17:35**

Bonjour,

Je voudrais quitter mon emploi actuel sur la base d'une rupture conventionnelle et mon employeur n'a pas d'objection sur le principe, mais après calcul il se trouve que ma convention collective (telecom) est particulièrement avantageuse en ce qui concerne les indemnités de licenciement/rupture et me donne droit à une prime d'environ 5.000 €, ce qui est trop lourd pour mon employeur (c'est une très petite société) et risque donc de l'amener à refuser la rupture conventionnelle. Il ne me resterait donc que la démission (sans motif qui pourrait la requalifier en "démission légitime", malheureusement), et donc l'absence de chômage.

L'absurdité de la situation vient du fait que je n'ai absolument pas besoin d'une prime pareille, elle pourrait tout à fait être amputée de moitié voire plus en ce qui me concerne, le plus important est que j'ai droit à l'allocation chômage. Mais cette indemnité étant la somme minimale, ça devient tout ou rien et je suis donc en quelque sorte "victime" de mon ancienneté et des avantages de ma convention collective.

Nous cherchons une solution avec mon employeur mais n'en trouvons pas, et je ne suis pas particulièrement optimiste quant à sa décision finale en l'état actuel des choses.

Ma question est donc : est-ce qu'il y a une alternative légale qui m'a échappé ? Un moyen quelconque (dérogation, que sais-je) de réduire ces indemnités sur la base d'un accord commun ? Ou n'importe quoi qui aboutirait au même résultat ?

Merci d'avance.

Par **morobar**, le **02/03/2017** à **18:44**

Vous pouvez signer une reconnaissance de dette en décrivant un prêt consenti par l'employeur à remboursement du capital théoriquement postérieur à la date probable de départ, avec une disposition impliquant le remboursement immédiat en cas de rupture du contrat de travail pour quelque motif que ce soit;
La somme restant due viendrait au débit des diverses indemnisations au niveau du solde de tout compte.

Par **Lag0**, le **03/03/2017** à **07:44**

Bonjour,
Il n'existe pas de dérogation à l'indemnité minimale de rupture conventionnelle, et heureusement !
Les employeurs qui ne souhaitent pas la payer proposent généralement un licenciement arrangé pour faute grave, donc sans indemnité. Etonnant que le votre n'y ait pas pensé...

Par **morobar**, le **03/03/2017** à **08:27**

Le licenciement arrangé avec transaction antidatée présente de plus en plus de risques, surtout avec Pole-emploi puisque le salarié doit déclarer l'absence de toute transaction, et déclarer s'il en survient une, ce changement de situation.

Par **Lag0**, le **03/03/2017** à **10:02**

[citation]Le licenciement arrangé avec transaction antidatée[/citation]
J'avoue ne pas comprendre ce que vous entendez par "transaction antidatée". Une transaction ne peut se discuter qu'après que le licenciement soit prononcé.

Mais quoi qu'il en soit, si le but est de ne pas verser d'indemnité, il n'y a pas lieu à transaction...

Par **morobar**, le **03/03/2017** à **10:34**

J'ai pratiqué la technique, tout s'échange simultanément.
Mais le planning des dates doit être respecté.
J'ai dit antidaté, c'est post-daté qu'il convient de comprendre.
Mais il est vrai que si la question des indemnités ne se pose pas, pas besoin de transaction.
C'est l'employeur qui va prendre tous les risques, et ils sont avérés.
Un employeur censé va refuser de risquer 1 ou 2 ans de salaire pour arranger son salarié.

Par **Lag0**, le **03/03/2017** à **11:37**

[citation]Un employeur censé va refuser de risquer 1 ou 2 ans de salaire pour arranger son salarié.[/citation]

Alors très peu sont sensés, car c'est une pratique courante.

C'est pour l'éviter que la rupture conventionnelle a été instituée, mais lorsque la demande vient du salarié, bon nombres d'employeurs n'ont pas envie de payer les indemnités et y reviennent...

Par **morobar**, le **03/03/2017** à **14:21**

Non pas de la manière que vous décrivez.

On organise une fausse convocation, un faux entretien disciplinaire, une fausse (ou vraie) notification de licenciement et enfin une transaction...

Il faut en effet pourvoir licencier sans risque d'une condamnation au CPH pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par **Lag0**, le **03/03/2017** à **16:13**

[citation]Non pas de la manière que vous décrivez. [/citation]

Comment cela ? Qu'ai-je donc décrit ?

Je connais parfaitement la procédure pour l'avoir, hélas, souvent vu s'effectuer dans mon entreprise par exemple.

L'employeur refuse les ruptures conventionnelles mais n'est pas opposé (loin de là) aux licenciements arrangés pour faute grave.

Bien sur, la procédure de licenciement se fait régulièrement, sauf le motif qui est bidon, donc lettre de convocation à un entretien préalable (entretien qui n'a pas lieu d'ailleurs), puis lettre de licenciement en respectant les délais, et enfin une "fausse" transaction (engagement écrit du salarié de ne pas attaquer au CPH).

Par **morobar**, le **03/03/2017** à **16:20**

C'est exactement cela, j'ai simplement relevé votre propos: "Mais quoi qu'il en soit, si le but est de ne pas verser d'indemnité, il n'y a pas lieu à transaction.."

Il est impossible de border la procédure sans transaction.