



Droits au chômage et licenciement

Par **krims_old**, le **15/06/2007 à 17:00**

Bonjour,

Je suis actuellement en CNE dans une société française (2 personnes) rachetée en janvier 2006 par une société belge.

Je suis salarié de la structure française.

J'ai demandé à mon supérieur de me licencier, mais il ne souhaite pas le faire car cela coûterait environ 7000€ à la société, c'est ce qu'il m'a dit.

Du coup, je cherche une solution pour avoir droit aux Assedics...

Je sais qu'il y a le PACS dans les deux mois qui suivent la démission...mais mon ami se trouve en Martinique....c'est un peu dur de garantir les deux mois...non?

Je pourrais aussi ne plus venir travailler "abandon de poste", mais alors aurais droit au chômage, mon employeur est-il obligé de me licencier pr faute grave..En quoi une déclaration de "faute lourde" peserait sur ma carrière?

Voyez-vous une solution élégante et à mon avantage?

Vous remerciant par avance...car je ne sais plus quoi faire...

Le but étant pour moi de partir à la fin de l'été.

Merci beaucoup.

Par **hanan**, le **15/06/2007 à 17:46**

bonjour,

vous vous trouvez dans le cadre d'un contrat très réglementé, attention...

Le CNE n'est effectivement fait que pour les petites structures ne comprenant pas plus de 10 personnes, et son esprit est de ne pas trop coûter aux entreprises pour favoriser l'essor des PME en France... Jusque là je ne vous apprend rien... Sa spécificité réside dans le fait **qu'il peut être résilié unilatéralement par votre employeur ou par vous même sans motifs dans les deux premières années de sa conclusion...**

si cette période de 2 ans n'est pas écoulée, je comprendrais que votre employeur ne veuille pas vous licencier puisque la loi lui permet de résilier le contrat de manière unilatérale. A défaut, il lui faudra alors rendre compte à l'inspection du travail et un licenciement n'est jamais sans frais...

Un abandon de poste durant cette période ne servirait pas à justifier un licenciement... et une "faute grave" n'arrangerait pas votre dossier... **La "faute lourde" en revanche est privative du droit de percevoir les ASSEDICs**

je n'ai pas compris votre allusion au PACS ??

Cordialement

Par **Pierre**, le **16/06/2007 à 13:48**

L'ordonnance instituant le CNE n'a pas encore 2 ans, donc votre CNE a forcément moins de deux ans, donc votre employeur peut le résilier, sans motif, sans que la société n'ait à déboursé d'argent !

Par **krims_old**, le **18/06/2007 à 11:41**

Bonjour et merci pr vos réponses.

Donc, voici ce que je compte faire: proposer à ma société de me licencier pour faute grave (et pas pour faute lourde, car alors pas d'assurance chômage!!).

Ainsi coté salarié: mes droits au chômage seront ouverts, et coté employeur: mon licenciement coûtera à ma société uniquement les 2% à verser à l'UNEDIC (les 8% ne sont plus dus!!).

Ma question se recentre donc sur la [s]procédure à suivre auprès des ASSEDICs[/s] et les pièces à fournir dans le cas d'une [s]rupture de CNE[/s] (avant terme: octobre) pour [s]faute grave.[/s]

La lettre de rupture CNE écrite par mon employeur suffit-elle? Je suppose qu'il faut préciser le motif de rupture... Dans quelle mesure mon employeur doit-il prouver la faute grave? Dans quelle mesure ce motif de licenciement peut-il nuire à l'avenir de ma carrière!?

Pierre, vous parlez de « L'ordonnance instituant le CNE n'a pas encore 2 ans, donc votre CNE a forcément moins de deux ans, donc votre employeur peut le résilier, sans motif, sans

que la société n'ait à déboursier d'argent ! » => dans ce cas, mon employeur ferait une simple lettre de rupture....mais cela lui coûterait 8% d'indemnités chômage... non ?????!! Etes vous sur que la société n'a rien à « déboursier » s ce cas ?

Merci par avance....merci.

Par **krims_old**, le **18/06/2007 à 11:49**

Pierre,

- si ce que vous dites est vrai, ça veut dire que ma société n'a qu'à me licencier par courrier avec AR sans préciser de motif de rupture?

- ça ne coutera rien à la société ? Mais alors qui paye les indemnités de (8%+2%)? Ou puis je trouver le texte de loi qui dit que si rupture de CNE avant la fin, les indemnités ne sont pas du par l'employeur....?

- dans ce cas, j' ai droit à mon chômage tt ce qu'il y a de plus normal..?

Merci bcp :)

Par **hanan**, le **18/06/2007 à 13:02**

bonjour,

le CNE a été institué par l'Ordonnance du 2 août 2005, ce qui, comme l'a assez justement relevé Pierre, n'a de toute façon pas encore 2 ans d'existence...

Votre période d'essai de 2 ans (car c'est bien ce dont il s'agit, on appelle ceci "une période de consolidation", durant laquelle le contrat peut être rompu à tout moment sans motif, à votre initiative ou à celle de votre employeur) n'est donc pas écoulée...

Dans le cadre du CNE, si votre contrat est rompu, **vos droits sont renforcés**, à savoir que **vous bénéficierez de l'indemnité de départ qui est égale à 8% des salaires bruts perçus** jusque là, mais il faut savoir également que **cette indemnité est exonérée de tout impôt et non soumise à cotisations sociales**, et **vous bénéficierez de l'assurance chômage**, contrairement à ce que j'ai laissé entendre au début (désolée pour cette erreur, l'assurance chômage n'est pas due seulement dans le cas où la rupture du CNE intervient après le 4ème et avant le 6ème mois, ce qui ne vous concerne à priori pas du tout)

vous pouvez donc vous faire "licencier", **votre employeur pouvant mettre un terme au contrat....**

aucun motif n'est à invoquer par votre employeur, **une simple lettre AR suffit** pour cela...

Cordialement

Par **krims_old**, le **18/06/2007** à **17:47**

Bonjour hanan et merci.

Mais si mon employeur rompt le contrat CNE sans motif particulier, j'aurai bien mes droits au chômage (une simple lettre de rupture suffit) mais en revanche : il paiera les 8% d'indemnités...non?!!

En fait il ne serait pas contre me licencier, par contre il ne veut pas que ça lui coûte quoi que ce soit....

Or je crois qu'il n'y a que dans le cas d'une rupture pour faute grave que l'employeur n'a pas à verser d'indemnités, dans les autres cas de rupture, il n'est pas obligé d'invoquer la raison mais il est obligé de verser des indemnités...

Donc je vous rejoins qd vous dites que mon employeur n'a qu'à envoyer une lettre de rupture vu que je suis en CNE..le pb est que dans ce cas, mon employeur payera des indemnités ...et il ne le veut pas!!!

D'où l'idée de faute grave qui me permettrait à la fois de garantir :

- à mon employeur : des indemnités à me verser nulles
- à moi : le chômage

....Suis je claire...

A moins, qu'il y ait une clause qui dise "**en CNE, en cas de rupture avant terme, pas d'indemnités à verser de la part de l'employeur et droits au chômage normaux au salarié?**" ???!!

Sinon je pense que le licenciement pour faute grave sera la seule solution...

Merci.