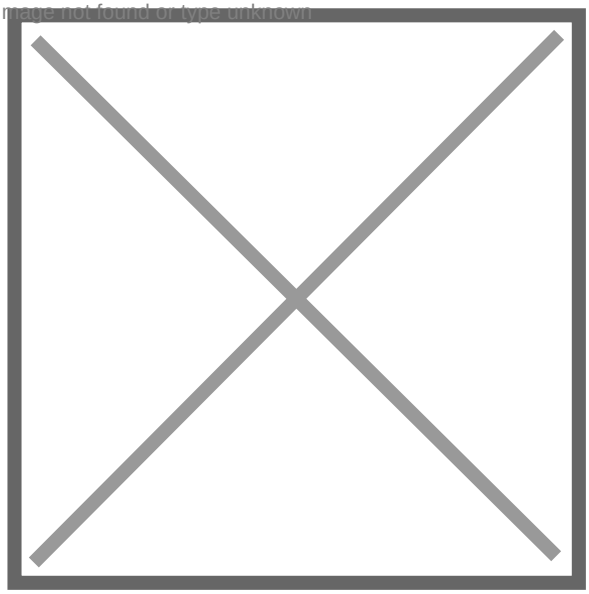
Image not found or type unknown



Licenciement amiable et arret de travail

Par **jean**, le **07/04/2009** à **18:15**

Bonjour,
Mon employé en arret de travail depuis 5 mois est d'accord pour un licenciement par rupture conventionnel..mais ce sont les indemnités transactionnelles sur lesquelles nous ne sommes pas d'accord (on me demande 5 mois pour harcelement moral et 3 mois comme pour la retraite..)
A l'inspection du travail ils n'ont pas reconnu qu'il y avait harcélement moral.. Que me conseillez vous? pensez vous qu'au prud'hommes je n'ai que 3 mois d'indemnités transactionnelles a regler?

Par **Visiteur**, le **07/04/2009** à **18:54**

bonsoir,

l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à celle de l'indemnité légale de licenciement.

soit 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (juqu'à 10 ans)

vous pouvez négocier une somme différente pour la rupture...

Par **jean**, le **07/04/2009** à **19:45**

Je me suis peut etre mal exprimé..Il y a dans n'importe quel type de licenciement, si je ne me trompe(licenciement économique,rupture conventionnelle ..) , des indemnités légales de licenciement appelées " conventionnelles" et des indemnités "transactionnelles" dites de négociation..ce sont ces derniéres qui peuvent etre l'objet d'un différent .. dans mon cas mon employé me demandait dans ces indemnités de négociation(: 5mois de salaires pour harcélement moral+ 3 mois de salaire comme pour un départ en retraite) en plus des indemnités classiques ("conventionnelles")..mais l'inspection du travail n'a pas considéré qu' il y avait harcélement.. puis je négocier que sur la base de 3 mois de salaire comme un départ en retraite..et si nous allons au prud'hommes pensez vous ,compte tenu de l'ancienneté de mon employé (32 ans...) que ces indemnités de négociation seront plus élevées??

Par **Visiteur**, le **07/04/2009** à **20:27**

re

désolée.. je n'avais pas saisi....

vous pouvez négocier ce que vous voulez..le but de la transaction est de tomber d'accord.

pour les prud'hommes ... personne ne peut savoir !!! tout dépend des moyens de défense de chacun.....

l'inspection du travail et les prud'hommes sont 2 "entités " différentes.. ce n'est pas parce qu'une dit ... noir que l'autre va suivre .....!!!!!!!!!!!!!!!

je laisse la place à mes collègues....

Par **Berni F**, le **07/04/2009** à **20:36**

l'indemnité transactionnelle résulte d'une transaction : les motifs de l'indemnité transactionnelle n'ont aucune importance. ce qui importe c'est que vous vous mettiez d'accord sur un montant.

si il n'y a pas d'accord et que vous le licenciez tout de même et sans raison valable, vous risquez de d'être condamné à l'indemniser pour licenciement abusif

la suite, c'est mon opinion personnelle (très subjectif donc) :

un licenciement abusif avec 32 ans d'ancienneté, ça peut chercher loin (je dirais qu'il n'est pas impossible d'avoir une condamnation de 1 à 2 ans de salaires d'indemnités)

si vous n'êtes pas disposé a lui verser une telle indemnité, vous pouvez aussi le laissez le en arrêt... si il se plaint de harcellement, il y a des chances qu'il ne vous "dérange" plus avant un moment...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

si la crise vous frappe, vous ne serez pas gêné par son absence et pourriez à terme avoir un "motif économique".
Ceci dit, si votre boite est prospère, que vous n'avez pas de motif et que le fait qu'il reste dans la boite vous gène (si vous devez le remplacer par exemple, ce qui serait gênant le jour ou il reviendrait)... l'offre n'est peut être pas "exagérée".

Par **jean**, le **08/04/2009** à **20:09**

Merci encore de vos réponses..mon employé est d'accord pour un licenciement par rupture conventionnelle mais ce qui bloque ce sont toujours ces fichues indemnités de "négociation" en fait..et il n'est nullement question que je fasse un licenciement abusif..alors on m'a effectivement conseillé de laisser courir les arréts de travail jusqu'au moment ou la sécurité sociale ne lui paiera ses indemnités..il sera alors déclaré inapte avec une proposition de reclassement qu'il refusera (puisqu'il ne veut pas revenir ....) alors je pourrais le licencier mais avec toujours le même probléme récurrent.. ces fichues indemnités de "négociation" dites transactionnelles pour lesquelles nous n'avons pas trouvé de "terrain d'entente"..En fait c'est toujours le même probléme.." le chien qui se mord la queue"..donc pas véritablement de solution même avec cette nouvelle loi concernant ce licenciement soi disant à"l'amiable"..A relégiferer..

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés