



Licenciement : conventionnelle ou non?

Par **yHo**, le **05/06/2013** à **14:23**

Bonjour,

Je suis actuellement en CDIC (CDI de chantier) depuis 9 mois pour une mission qui si termine fin juin.

Mon employeur va essayer de me replacer mais nous parlons déjà de l'option disponible au cas où cela ne soit pas possible : un licenciement.

Par contre mon employeur préférerais une rupture conventionnelle qu'un licenciement pour fin du chantier... de ce que j'ai pu lire ici et la cela me donne droit aux indemnités de chômage donc aprioris je n'y vois pas d'inconvénient, mais je me pose quand même des questions car je ne veux pas être perdant (n'ayant pas de future post en vu)

Avec une rupture conventionnelle j'ai un mois de préavis contre 3 avec un licenciement => perte de 2 mois de salaires alors que la prime de licenciement est la même dans les deux cas... est-il possible de demander une prime supérieur pour palier a ce manque à gagner ?

J'ai pu lire que les indemnités chômage étaient de 80% et non de 50% mais un collègue qui à fait une rupture conventionnelle il y a deux ans m'a indiqué que se n'était pas/plus le cas... qu'en est-il exactement ?

Merci par avance.

Cordialement,
yHo

Par **moisse**, le **05/06/2013** à **17:34**

Bonjour,

Déjà dans le cadre de la rupture conventionnelle, les indemnités sont au moins égales à celles d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Comme il n'y a pas de préavis vous pouvez exiger ce que vous voulez, ici 3 mois.

Mais votre employeur est un malin.

Dans le cadre d'un licenciement à la fin du CDIC, il doit prouver avoir recherché vainement tout reclassement.

La procédure est délicate et semée d'embûches, de nombreuses condamnations en prudhommes.

La rupture conventionnelle est simple à mettre en œuvre, pas plus (mais pas moins) chère que le licenciement et il est très difficile pour ne pas dire impossible de la remettre en cause après.

Par **yHo**, le **06/06/2013** à **09:47**

Merci de votre réponse. Si je comprends bien les indemnités chômage seront les même en licenciement « normal » et conventionnelle... l'info que j'avais donc trouvée était donc bien fausse...

Dans se cas d'autre question me viennent en tête : la prime de licenciement négociée lors de la rupture conventionnelle (ou même lors d'un licenciement normal) est-elle assujettie à des charges de la part de l'employeur ?

Me serait-il possible (cela semble-t-il raisonnable et surtout acceptable) afin qu'aucun des deux parties ne se sentent lésé de demander une prime équivalant aux mois de salaire perdu (voir plus en préjudice du licenciement arrivant plutôt) ?

L'idée étant que je veux bien quitter plus tôt mon employeur mais pas pour rien... ;)

Par **moisse**, le **06/06/2013** à **10:55**

C'est autre chose, le licenciement est ici impossible.

L'employeur ne peut mettre fin au CDIC qu'à la fin effective du chantier, pas une minute avant.

Vous pouvez donc exiger ce que vous voulez.

Les indemnités supra légales sont soumises à l'impôt sur le revenu et les sommes versées ayant un caractère de salaire à cotisations sociales patronales et ouvrières.

En principe ce décompte est homologué par l'inspecteur du travail en cas de rupture conventionnelle.