



Licenciement sans indemnité de licenciement

Par **nkpl**, le **26/08/2010** à **16:02**

Bonjour,

Je travail dans une association en CDI et souhaite négocier un licenciement à l'amiable pour prendre un autre poste en CDD dans l'association qui correspond plus à mes compétences. Comme beaucoup d'associations du secteur sociale, elle à des difficultés financières et souhaiterai renoncer à mon indemnité de licenciement. Comment dois-je faire?.

Par **P.M.**, le **26/08/2010** à **20:11**

Bonjour,

Un licenciement à l'amiable cela n'existe, en revanche, il y a [La rupture conventionnelle](#) et vous ne pouvez pas renoncer à l'indemnité légale...

Il est possible aussi que vous acceptiez une modification de votre contrat de travail mais qui restera un CDI...

Par **nkpl**, le **26/08/2010** à **23:10**

Font chier!!!

Merci

Par **nash40**, le **26/08/2010** à **23:23**

Bonsoir.

Je ne sais pas si c'est le même cas que dans 1cdd, mais moi lors de la rupture du contrat j'ai renoncé aux indemnités, et à mes congés payés. Mais il m'ont été quand même déduits de mes allocs chômage...

Par **P.M.**, le **26/08/2010** à **23:47**

Excusez-moi mais c'est quand même curieux de faire un tel cadeau à l'employeur et il me semble normal que l'assurance chômage ne vienne pas s'y substituer...
Sur un plan juridique un tel renoncement me paraît très critiquable...

Par **nash40**, le **31/08/2010** à **15:28**

Bonjour.

Je me suis mal exprimé, pardon, en fait je demandais si à partir du moment où c'est une rupture de contrat conventionnelle, personne n'est obligée de payer (pour le patron) ou recevoir (pour le salarié) quelconque indemnités.

Par **Cornil**, le **01/09/2010** à **00:08**

Bonsoir "nash40"

Non, il est illégal de renoncer en cas de rupture conventionnelle à ses droits légaux (congés payés, indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité de licenciement, maintenant conventionnelle si plus favorable à indemnité légale) .

Il m'étonnerait que cela soit stipulé dans la convention de rupture transmise obligatoirement à la DDTEFP pour homologation, car si c'était le cas, à tout coup l'homologation serait refusée. Donc, si pas prévu dans la convention, mais "accord verbal" hors convention, un recours sur ce sujet aux prud'hommes serait à mon avis à tout coup porteur de succès.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs" modifiant ou supprimant mes messages) surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement sur les réponses lui paraissant trop erronées ou trop incomplètes.

Par **nash40**, le **01/09/2010** à **12:52**

Ok merci Cornil, je comprend mieux maintenant. Merci

Par **lol**, le **01/09/2010** à **20:03**

Il existe le licenciement pour faute grave, qui vous prive du versement de l'indemnité de licenciement. Vous sont seulement réglés vos droits acquis en congés payés.

Par **nash40**, le **01/09/2010** à **21:33**

Bonsoir.

Je n'ai pas été licenciée pour faute grave, cela faisait 3 mois que je ne touchais plus mon salaire, et on a convenu d'un licenciement amiable. J'ai accepté de partir sans indemnités aucune (je savais que je ne les toucherai pas, tout comme mes salaires), l'entreprise étant en cessation de paiement. J'ai préféré partir " vite" pour retrouver au plus vite qqch derriere.

Par **Cornil**, le **01/09/2010** à **22:02**

Nash40

1) Le fait qu'une entreprise soit en cessation de paiement ne prive pas le(la) salarié(e) de ses salaires. Il existe une assurance garantie des salaires (AGS) pour couvrir ces cas.

2) Le "licenciement amiable" n'existe pas, je t'ai répondu sur les règles en matière de rupture conventionnelle (pour un CDI).

A toi de voir en conséquence ou de me demander des explications complémentaires.

Bon courage et bonne chance.