



## Licenciement (agence consulting)

Par **vashh50**, le **20/05/2014** à **20:32**

Bonjour,

Mon entreprise m'a proposé un licenciement car cela fait 5 mois qu'elle ne me trouve pas de missions de consulting et que je leur coûte cher.

Cependant, je n'ai commis aucune faute et ils ne peuvent visiblement pas me proposer de rupture conventionnelle. Ils voudraient donc que je déclare une faute grave que je n'ai pas commise.

Je ne souhaite pas forcément quitter mon entreprise car je suis en CDI.

J'aimerais donc savoir combien selon vous je peux demander comme indemnité dans ce cas précis.

Cordialement.

Par **Lag0**, le **21/05/2014** à **08:17**

Bonjour,

Il y a un problème ici, un licenciement, cela ne se propose pas. Le licenciement est le mode de rupture du contrat de travail à la seule initiative de l'employeur.

Donc soit l'employeur a un motif de licenciement et il vous licencie sans vous demander votre avis, quitte ensuite à risquer une procédure de votre part, soit il n'en a pas et il n'est pas question de licenciement.

Par **vashh50**, le **21/05/2014** à **09:00**

Très bien merci.

Du coup autre question, on me propose de partir pour 5400 euros, somme qui pour moi est dérisoire pour me faire licencier et me retrouver au chômage.

D'après vous, quelle somme je suis en droit de réclamer ?

Par **moisse**, le **21/05/2014** à **09:45**

Bonjour,

On se croirait revenus il y a 10 ans en arrière lorsqu'on bâtissait des licenciements bidons avec des transactions déjà signées et postdatées.

1) La méthode :

- \* convocation à entretien préalable datée de 10 jours auparavant, remise en mains propres moyennant récépissé pour évoquer une faute très grave et des plus fantasques.

- \* notification du licenciement pour faute grave avec une belle lettre recommandée

Jusqu'à là le salarié ne bronche pas

- \* simultanément confection d'une transaction dont il est important que la date en soit postérieure à la notification

- \* sur cette transaction montant des indemnités négociées en vue de transiger sur un éventuel recours de part et d'autre.

Dans de telles conditions la somme varie en fonction de l'ancienneté:

- \* préavis chiffré mais non exécuté (carence Pole-emploi)

- \* indemnité compensatrice de congés payés (carence Pole emploi)

- \* indemnité de licenciement (établie selon code du travail, contrat de travail et/ou convention collective)

- \* indemnité spéciale transactionnelle.

On évoque ici entre 6 mois et 2 ans de salaire selon l'ancienneté.

Mais il s'agit toujours d'un licenciement, et l'employeur a plutôt intérêt à choisir la rupture conventionnelle bien plus adaptée à la situation que ces montages qu'on observait avant.

Par **Lag0**, le **21/05/2014** à **09:57**

Bonjour,

Je rappelle au passage qu'une transaction ne peut être négociée qu'une fois le licenciement prononcé et non avant !!!

A partir du moment où l'employeur est prêt à "fabriquer" un faux licenciement et payer une transaction, autant faire les choses légalement par une rupture conventionnelle.

Les employeurs qui préfèrent le faux licenciement à la rupture conventionnelle le font pour ne pas payer d'indemnité. Or, si l'employeur est prêt à payer une transaction, autant faire les choses dans les règles...

Par **vashh50**, le **21/05/2014** à **09:58**

Apparemment il m'a dit que la rupture conventionnelle n'était pas possible. Je ne sais pas la raison. Donc si je lis ce que tu me dis, tu penses que le minimum à demander est 6 mois de salaires + congés payés + indemnité de licenciement ?

Par **Lag0**, le **21/05/2014** à **10:04**

Pour quelle raison la rupture conventionnelle ne serait pas possible ?

Par **moisse**, le **21/05/2014** à **10:26**

Même question.

Attention au montage que j'ai indiqué : il est à manipuler avec beaucoup de précautions, il s'adressait principalement aux cadres en fin de carrière, pour éviter l'ex-contribution Delalande, laquelle a disparu...

La rupture conventionnelle paraît plus adaptée y compris que le licenciement à caractère économique qui pourrait être mis en place dans la situation exposée.

Par **vashh50**, le **21/05/2014** à **14:09**

Apparemment il y a eu trop de rupture conventionnelle dans ce genre d'entreprise (SSII) du coup elle n'est plus autorisée.

Pensez vous donc que c'est abusé de ma part dans ce genre de situations de demander 6 mois de salaires ?

Par **Lag0**, le **21/05/2014** à **16:09**

[citation] du coup elle n'est plus autorisée. [/citation]

Par qui ?

Par **moisse**, le **21/05/2014** à **16:15**

Bon alors dans ces conditions il ne reste plus qu'à attendre.

En effet tout semble impossible, pas de rupture conventionnelle, pas de licenciement économique, pas de licenciement du tout.

L'employeur espère acheter une démission.

C'est la dernière chose à accepter par le salarié.