



Licenciement negocié ou licenciement économique

Par **Ceetxa**, le **08/06/2010** à **09:08**

Bonjour,

La société dans laquelle je travaille est actuellement en procédure de chômage partiel pour les emplois à 35h.

Je suis au forfait 40h (agent de maîtrise) et nous devrions prochainement voir ce forfait supprimé au profit des 35h.

Je souhaite partir volontairement de la société.

2 choix m'ont été proposé : départ négocié ou attente de la procédure de licenciement économique (nous devrions recevoir notre courrier recommandé nous informant de la suppression du forfait. La direction me propose de répondre par un refus afin d'être ensuite licenciée économique)

Je ne suis pas forcément pressée par le temps mais je souhaite savoir quel est le moins risqué?

Je vous remercie

Cordialement,

Par **julius**, le **09/06/2010** à **16:01**

Bonjour, l

Qu'appellez vous "départ-négocié" ?
Nombre de salariés concernés par cette mesure ?

En licenciement eco. , vous avez quand même plusieurs avantages non-négligeables

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/la-procedure-de-licenciement,1102.html>

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/licenciement,121/la-convention-de-reclassement,9647.html>

Par **legadirect**, le **10/06/2010 à 15:47**

notre aide juridique pour vous, c'est le licenciement économique est soumis à des règles très précises.

Selon la loi du 18 janvier 2005, un licenciement est considéré comme économique lorsqu'il « est effectué par un employeur, pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. »

Dans le cas d'un licenciement individuel, l'employeur doit :

- convoquer le salarié, par lettre recommandée, avec accusé de réception ou remise contre décharge, à un entretien préalable de licenciement. Ce courrier doit préciser l'objet de l'entretien, sa date, son lieu, et la possibilité que le salarié a de se faire accompagner par un représentant du personnel ou par un conseiller. L'endroit où il peut trouver la liste des conseillers doit être également précisé ;
- respecter un délai de 5 jours ouvrables entre la remise de la lettre et l'entretien ;
- expliquer au salarié, durant l'entretien, les raisons qui le poussent à le licencier, lui faire des propositions de reclassement sur des postes équivalents ou inférieurs (avec l'accord du salarié), lui proposer des formations. Il doit également l'informer de l'existence d'une convention de reclassement personnalisé ou d'un congé de reclassement ;

Par **Ceetxa**, le **10/06/2010 à 20:33**

Merci pour vos réponses.

Entre temps, j'ai appris que je n'avais pas le choix : je suis obligée d'attendre ma lettre me confirmant que je repasse du forfait 40 heures à 35 heures hebdomadaires, de refuser cette modification substantielle et de là, sera confirmé mon licenciement économique.

A priori, je ne peux plus prétendre à un départ négocié (rupture conventionnelle) car la procédure de modification de l'accord RTT signé le 17 mars 2010 est lancée.

J'ai eu pour information confirmation du montant des droits auxquels je pourrais prétendre.

Bref, pas le choix que d'attendre!!

Merci encore

Par **julius**, le **10/06/2010** à **21:19**

Bonsoir,

Vous venez de me donner l'élément de ma première question:
[citation]Qu'appellez vous "départ-négocié" ? [/citation]

En cas de licenciement économique , l'utilisation de la rupture conventionnelle est interdite sous peine de la voir annuler.

Par **Ceetxa**, le **10/06/2010** à **22:11**

Bonsoir Julius,

Qu'est ce qui est déclencheur de la procédure de licenciement économique?

Historique :

DUP le vendredi 04/06 ordre du jour : consultation sur la modification de l'accord RTT signé le 17 mars 2010

le lundi matin 07/06, je demande un entretien pendant lequel j'explique mon souhait de quitter la société : c'est à ce moment que l'on me propose rupture conventionnelle ou attendre cette fameuse lettre ramenant ma semaine à 35 heures, refusé et être licencié économique.

Ce même lundi fin de journée, l'on me dit que la rupture conventionnelle n'est plus possible...

Est-ce le fait de réunir la DUP qui déclenche la procédure?

Cette procédure est-elle lancée depuis le 17/03/2010 et nous n'en n'avons absolument à aucun moment eu connaissance? (et depuis cette date, il y a eu 2 départs négociés) De plus, le compte rendu de cette DUP du 04/06 (reçue par l'ensemble du personnel le 08/06) dit que les départs négociés sont encore possibles...

Un autre collègue agent de maîtrise est également dans la même situation (même historique) et l'on se pose beaucoup de questions. Il nous semble qu'il y a beaucoup d'incohérence.

Merci