



## Rupture conventionnelle ou pas ?

Par **sissi01**, le **30/01/2013** à **17:42**

**bonjour**

Mon employeur (spécialisé dans le recrutement....) va demain me proposer une rupture conventionnelle dans la mesure où il ne me retrouve pas de travail. Ma question, ne vaudrait il pas mieux un licenciement ? si rupture conventionnelle, qu'est ce que perd ? si licenciement qu'est ce que j'y gagne ?

Merci de me répondre

Par **Lag0**, le **30/01/2013** à **19:07**

Bonjour,

La rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer au licenciement économique. Si comme vous le dites, la raison qui pousse l'employeur à vous proposer cette rupture est économique, il doit procéder au licenciement économique.

Si vous avez un an d'ancienneté, le licenciement économique sera pour vous plus intéressant si vous optez pour le CSP.

Par **sissi01**, le **30/01/2013** à **20:01**

bonjour Lag0 et merci pour votre réponse. Mon employeur est un groupement d'entreprise qui à la base est censé nous replacer dès qu'une mission est terminée. Or depuis le 22 décembre je n'ai plus de mission, j'ai bien eu qq entretiens mais qui n'ont pas aboutis. donc ce qui entraîne la rupture n'est pas vraiment une cause économique qu'en pensez vous ?

Par **Lag0**, le **31/01/2013** à **07:42**

A partir de moment où l'employeur n'a pas de travail à vous donner, c'est bien un problème économique, non ?

Par **Tataouine56**, le **31/01/2013** à **09:46**

Bonjour Sissi01,

Économique ou pas, peu importe. Ce qui compte, ce sont les avantages et les inconvénients pour vous.

Une rupture conventionnelle de contrat de travail permet le plus souvent de négocier une indemnité de rupture supérieure à celle due lors d'un licenciement.

Par contre, la contrepartie est que vous ne pourrez pas aller aux Prud'hommes pour contester la rupture.

Dans les deux cas, vous aurez droit aux indemnités de M. Paul Amploix : pendant 24 mois si vous avez moins de 50 ans et 36 mois sinon.

Bon courage et bonne chance.

Par **Lag0**, le **31/01/2013** à **16:42**

Rien empêche de négocier une indemnité supra-légale pour un licenciement économique ! Et comme déjà dit, l'indemnisation par Pôle Emploi est plus intéressante en cas de CSP, 80% du salaire pendant 12 mois.

Par **Tataouine56**, le **31/01/2013** à **16:55**

Oui bien sûr, on peut toujours essayer... Mais l'employeur n'est tenu qu'à payer que ce qui est prévu par la Convention Collective !

En cas de rupture conventionnelle, on peut toujours discuter.

De quelle indemnisation par Pôle emploi parlez vous par ailleurs ?

Qu'il s'agisse d'un chômage consécutif à une Rupture Conventionnelle de contrat de travail où à un licenciement, les indemnités sont en effet les mêmes.

Par **Lag0**, le **31/01/2013** à **17:07**

[citation]Qu'il s'agisse d'un chômage consécutif à une Rupture Conventionnelle de contrat de travail ou à un licenciement, les indemnités sont en effet les mêmes.

[/citation]

Bien sur que non !

Vous ne lisez pas ce que j'écris. En cas de licenciement économique avec CSP, les allocations chômage sont de 80% du salaire pendant 12 mois, puis ensuite elles redeviennent classiques (soit 57.4% du salaire au maximum).

Cela fait une belle différence...

Par **Tataouine56**, le **31/01/2013** à **17:14**

Vous évoquez là une situation particulière d'indemnisation, sans même savoir si la personne qui a posé sa question pourrait en bénéficier car ces dispositions spéciales sont conditionnées à quelques conditions et pour le moment, nous ne savons pas si elle pourrait en bénéficier ! MDR !

Par **sissi01**, le **31/01/2013** à **17:32**

bonjour à tous

Ne vous battez pas svp !!! j'apprécie grandement tout vos échanges. Alors en ce qui concerne le CRP je pense y avoir droit puisqu'il s'agit d'un licenciement économique et que l'entreprise compte moins de 1000 salariés, cependant et après discussion avec mon employeur ce matin, ils m'ont gentiment fait comprendre que si j'allais sur ce terrain là, ils m'enverraient travailler à 80 km de chez moi pour un poste inférieur au mien et travail en équipe..... j'ai donc proposé un arrangement entre ce que je perdrai si j'acceptai la rupture conventionnelle, à savoir qu'ils me donnent sur un an la différence de salaire entre les 80% et les 57% pour l'instant c'est en cours de discussion avec la direction, j'espère en savoir plus demain matin. Merci à tous pour vos messages pour votre aide qui m'est très précieuse. je vous tiens au courant

Par **Lag0**, le **01/02/2013** à **06:55**

[citation]Vous évoquez là une situation particulière d'indemnisation, sans même savoir si la personne qui a posé sa question pourrait en bénéficier car ces dispositions spéciales sont conditionnées à quelques conditions et pour le moment, nous ne savons pas si elle pourrait en bénéficier ! MDR !

[/citation]

Bonjour,

La seule condition est d'avoir un an d'ancienneté, chose que j'ai demandé dès ma première

intervention dans ce fil !

Alors gardez vos "MDR" pour vous s'il vous plait. Nous sommes ici sur un forum sérieux, consacré au droit et non sur un forum de discussion "café du commerce".

Je ne pense pas que vous ayez une très grande expérience des licenciements économiques. Pour avoir dû en négocier plusieurs vagues dans mon entreprise, j'en connais malheureusement bien les avantages par rapport à d'autres moyens de rupture.

Par **Tataouine56**, le **01/02/2013** à **07:40**

Merci Sissi01 pour votre précision concernant la taille de votre entreprise que certains "jesaistout" semblent ignorer...

Bonne chance pour votre négociation. Je souhaite que vous puissiez retrouver rapidement ensuite un job à votre convenance après cette période difficile.

Par **Lag0**, le **01/02/2013** à **07:47**

Tataouine, pour les entreprises de plus de 1000 salariés, il y a le congé de reclassement en cas de licenciement économique, encore un dispositif plus intéressant que la rupture conventionnelle.

Il est vrai que j'avais fait volontairement l'impasse sur les 1000 salariés, j'avais compris qu'il était question d'une petite entreprise, probablement parce que Sissi parlait de "son employeur" terme que l'on utilise pas trop pour une grande entreprise où l'on parle plutôt de service RH. Mais j'aurais pu me tromper effectivement...

Par **Tataouine56**, le **01/02/2013** à **07:55**

Bonjour Lag0,

Plus intéressant sur quels points ?

Par **sissi01**, le **01/02/2013** à **12:13**

bon alors négo terminées... impossible de faire changer d'avis mon employeur, pas de licenciement économique, donc bye bye csp... au final, rupture conventionnelle, j'ai réussi à négocier un petit chèque de 5500 euros ça ne fait pas tout à fait la différence de ce que je perd, mais il vaut mieux avoir un peu que rien du tout, maintenant reste plus qu'à retrouver du boulot, et ça va pas être le plus facile... mais il faut garder espoir.

En attendant merci à toutes et tous pour votre aide, vos réponses et votre soutien. A dispo si besoin pour partager mon expérience.

Par **sissi01**, le **27/02/2013** à **16:17**

Re bonjour à tous !! je reviens vers vous aujourd'hui, j'ai à nouveau une question pour faire suite à ce qui précède à savoir: mon licenciement par rupture conventionnelle à pris effet hier 26 février, mon employeur à combien de temps pour me faire parvenir les papiers (certificat de travail etc) ainsi que le versement de mon salaire et mes indemnités ? ne devrait il pas avoir tout anticipé et préparé les docs afin que je puisse tout avoir mon dernier jour de travail ? Par avance merci à toutes et tous pour vos réponses !!

Par **Tataouine56**, le **28/02/2013** à **11:38**

Perso, j'ai eu l'intégralité des documents avant de quitter mon entreprise et cela me semble normal.

Par **sissi01**, le **28/02/2013** à **13:01**

Lors de mon licenciement précédent j'ai touché tout et ai eu tout mes papier le dernier jour de travail aussi.