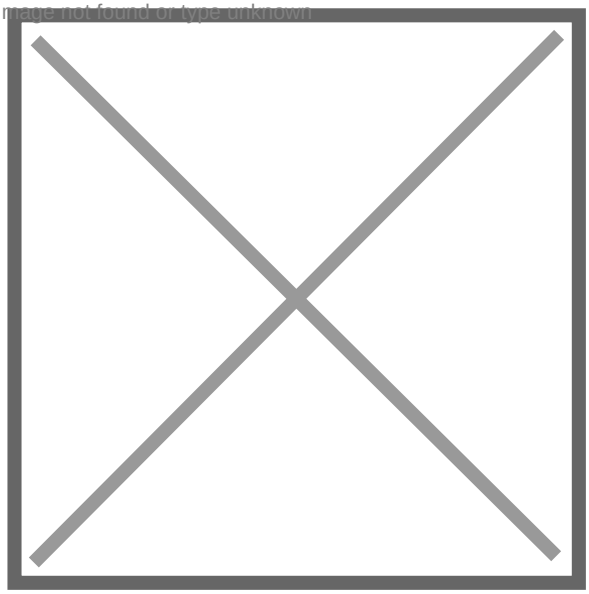
Image not found or type unknown



Relation avec avocat et réglement

Par **CaroK**, le **12/02/2011** à **11:01**

Bonjour,
J'ai une affaire aux Prud'hommes qui sera très bientôt plaidrée une première fois, j'ai signé un protocole d'accord avec mon Avocat; ce protocole lui donne 10% sur le résultat de mon conflit jugé ou négocié hors du Prud'hommes, l'enjeu, ma demande en euros sont significatifs mais la justice...étant ce qu'elle est.... Actuellement mon Employeur qui ne peut plus me mettre d'office à la retraite, me contacte pour négocier le départ définitif de l'Entreprise d'une part et avec arrêt de mon action aux Prud'hommes d'autre part; ce départ immédiat prendrait la forme d'un licenciement négocié avec par conséquent un complément par rapport au licenciement Accord d'Entreprise. Si j'accepte le principe, j'ai peur de déplacer le probléme et de me retrouver avec un procés avec mon Avocat. Que va-t-il va me demander 10% de ce qu'il a demandé ? 10% de ce que je vais négocier et obtenir pour l'ensemble départ et affaire Prud'h?
Mon avocat me dit que le Conseil doit valider mon accord global avec mon Employeur? c'est à dire ? Finalement, qu'en est-il , le droit dit-il quelquechose ou tout est négociable entre moi et mon avocat? Puis-je dire à mon employeur qu'il écrive dans mon protocole d'Accord de départ qu'il prenne à sa charge le réglement de toute nature avec mon Avocat
Je vous remercie pour votre réponse,
Sincères salutations.
CK

Par **P.M.**, le **12/02/2011** à **14:34**

Bonjour,
Un accord, c'est un accord, vous pouvez donc y inclure ce que vous voulez à condition que la

partie adverse en soit d'accord...
Je pense que le mieux serait de faire participer votre avocat à cette négociation car si l'employeur vous propose maintenant cette solution, ce n'est pas sans avoir constaté que votre dossier est solide, ou au moins lui soumettre le document avant signature...

Par **Cornil**, le **12/02/2011** à **21:23**

Pour compléter la réponse , avec laquelle je suis par ailleurs d'accord, sur cette qestion à laquelle il n'a pas été répondu:
[citation]Mon avocat me dit que le Conseil doit valider mon accord global avec mon Employeur? c'est à dire [/citation]
Cela n'a strictement rien d'obligatoire!
- l'accord peut passer par un PV de conciliation enregistré devant le Cph
- mais il peut aussi très bien passer par une transaction, conclue totalement hors procédure Cph (attention "licenciement négocié" , cela n'existe pas, mais transaction après licenciement notifié, oui. Mais la rupture conventionnelle elle n'a pas ces contraintes et permet aussi de prévoir des indemnités de rupture supérieures au minimum conventionnel de licenciement).
Dans ce cas les parties conviennent de se désister de leur procédure devant le CPH.
bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **12/02/2011** à **21:44**

L'interrogation était plus ample :
[citation]Que va-t-il va me demander 10% de ce qu'il a demandé ? 10% de ce que je vais négocier et obtenir pour l'ensemble départ et affaire Prud'h?
Mon avocat me dit que le Conseil doit valider mon accord global avec mon Employeur? c'est à dire ? Finalement, qu'en est-il , le droit dit-il quelquechose ou tout est négociable entre moi et mon avocat? Puis-je dire à mon employeur qu'il écrive dans mon protocole d'Accord de départ qu'il prenne à sa charge le réglement de toute nature avec mon Avocat [/citation]
Il me semble que la réponse était implicite notamment dans cet extrait:
[citation]Je pense que le mieux serait de faire participer votre avocat à cette négociation [/citation]
Si l'avocat participe à la négociation, il aidera à fixer les règles...
Je rappelle que la rupture conventionnelle implique en principe qu'aucun litige n'existe entre le salarié et l'employeur et il me semble que ce ne soit pas la procédure la plus judicieuse qui doive être retenue en l'occurrence...

Par **Cornil**, le **13/02/2011** à **23:31**

[citation]Je rappelle que la rupture conventionnelle implique en principe qu'aucun litige n'existe entre le salarié et l'employeur et il me semble que ce ne soit pas la procédure la plus judicieuse qui doive être retenue en l'occurrence...
[/citation]
Certes,certes, une rupture conventionnelle suppose en principe l'inexistence de litige entre

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

parties, mais c'est quand même fou de voir que quand j'apporte un élément complémentaire à une réponse de "pmtedforum", sur un point annexe auquel il n'a pas répoondu (doit-on passer par les prud'hommes), il se sent obligé de me contredire. alors que je dis être en accord avec sa réponse!
Un "licenciement arrangé" entre parties , sur fond en principe de fautes inexistantes alléguées, serait-il, en cas de litige, plus "judicieux" qu'une rupture conventionnelle sur laquelle les 2 parties sont d'accord?
Même si l'avocat participe, m'étonnerait qu'il soit de cet avis.

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **00:07**

Bonjour,
Parce que lui aurait le droit d'apporter un complément d'information sur mes contributions et pas moi après ses interventions, il voit de la contradiction partout, il ne doit pas se sentir très sûr, il va même jusqu'à mettre entre guillemets l'expression de "licenciement arrangé" que personne n'a utilisé et que ce serait "sur fond en principe de fautes inexistantes alléguées", ce que personne n'a prétendu...

Par **Cornil**, le **14/02/2011** à **22:49**

[citation]Parce que lui aurait le droit d'apporter un complément d'information sur mes contributions et pas moi après ses interventions, il voit de la contradiction partout, il ne doit pas se sentir très sûr, il va même jusqu'à mettre entre guillemets l'expression de "licenciement arrangé" que personne n'a utilisé et que ce serait "sur fond en principe de fautes inexistantes alléguées", ce que personne n'a prétendu...
[/citation]
1)Laissons à l'internaute le soin de répondre sur ce que l'employeur entend par"licenciement négocié", qui , s'il n'est pas une rupture conventionnelle, se fonde toujours à mon expérience sur la base de "licenciement arrangé sur fond en principe de fautes inexistantes" , mais PM pourra peut-être enrichir mes connaissances à ce sujet
2) Où ai-je dit que PM n'aurait pas le droit d'apporter tous les compléments d'information qu'il souhaite, bien sûr sans m'agresser ni m'insulter ? Calomniez, calomniez, il en restera toujours quelque chose. Telle est
appramment sa règle de conduite.

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **23:31**

Ce qu'il ignore peut-être c'est que normalement, les internautes qui viennent sur un forum savent lire et il devraient constater aisément si en me citant comme il se croit obligé de le faire il ne prétend pas que je n'aurait pas dû intervenir en m'invitant même à le contredire maintenant, ce que je ne ferais pas en tout cas dans l'immédiat car d'abord je n'agis pas sur ordre et que je ne viens pas sur les forums essentiellement pour répliquer à des réponses jugées erronées ou incomplètes, je pense avoir mieux à faire...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Cornil**, le **15/02/2011** à **22:55**

Charabia incompréhensible, dont il ne ressort que le seul point, déjàconnu, que PM n'accepte pas une réplique à ses interventions!
Passons.

Par **P.M.**, le **16/02/2011** à **00:20**

Bonjour,
Il prendra toujours les gens pour des imbéciles, c'est sa seule manière de prétendre être au-dessus des autres...
Comme d'habitude il écrit ne pas comprendre mais il répond quand même, forcément, il prétend avoir réponse à tout...

Par **Cornil**, le **16/02/2011** à **23:46**

Idem réponse précédente
Basta pour moi sur cet échange.

Par **CaroK**, le **17/02/2011** à **22:38**

Merci à vous tous! Par Licenciement négocié , je voulais dire licenciement pour une raison quelconque , mineure, "bidon" avec indemnité de l'Accord d'Entreprise complété par une prime de licenciement complémentaire d'une certaine somme négociée. Dans mon cas, le" licenciement" serait meilleur que la "rupture" pour des raisons de fiscalité pour moi comme pour l'employeur (je crois) car l'indemnité du licenciement n'est pas (en gros) soumis à cotisations ni imposable et je toucherai ma retraite dés le lendemain. Actuellement , je vois si je peux faire prendre mon honoraire de résultat à mon employeur de manière à négocier avec lui sans incertitude ma "prime super nette" de cotisation, d'impôtsurRevenu et d'honoraire de résultat de mon d'Avocat; a priori, il n'a pas dit non au principe, il veut borner le risque qu'il prendrait: j'attends sa réponse.
CK

Par **Cornil**, le **17/02/2011** à **22:59**

Bonsoir Carok
Bon, tu confirmes ce que je pensais de "licenciement négocié": faute "bidon", suivi d'une transaction, montage frauduleux à priori auquel justement les partenaires soviaux ont voulu mettre fin par l'uinstauration de la rupture conventionnelle!
Je ne vois pas en quoi une ruptuure conventionnelle serait moins favorable pour toi comme

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pour l'employeur. C'est exactement le même régime fiscal et social qui s'applique.
Mais tu fais comme tu veux.

Par **P.M.**, le **17/02/2011** à **23:14**

Bonjour,
Je rappelle que le litige exisant est avéré puisqu'une instance est en cours devant le Conseil de prud'Hommes et qu'il me semble nécessaire de le régler avant éventuellement par un accord amiable et un désistement avant de conclure une rupture conventionnelle...
Une raison quelconque, mineure, "bidon" n'est pas forcément fautive et ne relève pas systématiquement d'un montage frauduleux...

Par **CaroK**, le **17/02/2011** à **23:18**

...je ne sais pas pourquoi pas il ne m'a pas proposé de rupture conventionnelle mais " un licenciement , c'est mieux dans mon cas" Peut être Parce que dans l'accord de" licenciement négocié" il est prévu d' ecrire "arret de mon affaire actuelle et pas de poursuite future au tribunal "alors que dans le cas de la rupture conventionnelle, je crois que l'on peut toujours après la contester au Prud'H.

Par **P.M.**, le **18/02/2011** à **00:21**

Effectivement la rupture conventionnelle n'a pas la même valeur juridique qu'une transaction mais, comme je le disais, je pense qu'il serait préférable de régler tout litige avant éventuellement par un accord commun prévoyant le désistement ce qui permettrait plus facilement de conclure une rupture conventionnelle ensuite...

Par **Cornil**, le **18/02/2011** à **21:58**

[citation]Une raison quelconque, mineure, "bidon" n'est pas forcément fautive et ne relève pas systématiquement d'un montage frauduleux...
[/citation]
ah bon, une faute "bidon", donc inventée, c'est à dire faux en écritures privées n'est pas frauduleuse...
je ne commente pas plus !
Une rupture coventionnelle me parait plus "propre", je maintiens, et peu importe qu'un litige soit en cours du moment que les 2 parties en soient pleinement d'accord,
Ce qui peut d'ailleurs être mentionné dans la convention.
D'ailleurs si ceci est acté au cours de la procédure de conciliation devant le
conseil de prud'hommes, il n'y a plus aucun problème à mon avis (on revient à la question de départ et à ma première réponse!)
Car un licenciement "bidon", impossible évidemment de le faire valider par les prud'hommes

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

(normalement...)

Par **P.M.**, le **18/02/2011** à **23:11**

Bonjour,
Il faudrait déjà qu'il sache lire car c'est une raison quelconque, mineure, "bidon" qui ne relève pas systématiquement d'un montage frauduleux...
Ah oui ! Riche idée, on va mettre dans la convention qu'il y a litige entre les parties mais que l'on conclut quand même une rupture conventionnelle, c'est sûr qu'elle va être homologuée...
Voilà que lui qui ne voulait pas faire valider un accord amiable veut faire valider un licenciement, cela doit être une nouvelle procédure prud'homale...
L'internaute nous dit que l'affaire sera bientôt plaidée et lui veut revenir à la conciliation...
Avec ça, dormez braves gens ! Il refait le droit...

Par **Cornil**, le **19/02/2011** à **23:46**

Charabia incompréhensibl
Je ne vois pas par ailleurs d'où il ressort que l'affaire est sur le point d'être jugée.
Je signale cependant, que même devant le bureau de jugement, il est toujours possible de procéder à une conciliation.
Il m'est arrivé d'y procéder.

Par **P.M.**, le **20/02/2011** à **00:24**

Bonjour,
Comme d'habitude notre polémiquer répond à ce qui'il ne comprend pas, tellement fort il est plus que tout le monde, il ne lit ou ne comprend pas non plus les sujets puisque l'intéressé commence le sien ainsi :
[citation]J'ai une affaire aux Prud'hommes qui sera très bientôt plaidrée une première fois[/citation]
Mais bien sûr quand il est incapable de répondre complètement, il prétend que c'est incompréhensible ou il le fait à côté de la plaque puisque je n'ai jamais dit qu'une conciliation n'était pas possible devant le bureau de Jugement...

Par **CaroK**, le **20/02/2011** à **19:24**

*bonjour, je voudrais si vous le permettez arreter vos querelles hors sujet et revenir à ma question première: quelle poursuite je risque de la part de mon avocat (j'ai signé une convention d'honoraire avec honoraire de résultat avec %tage) si je suis pressé de toucher mon intemnité et donc si je m'arrange en direct avec mon employeur contrôlant ainsi moi même le montant de mon indemnité de départ et la fin de mon proces? Quelle précaution dois-je prendre ? Puis-je montrer cette convention à mon employeur et lui faire porter ce

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

risque ? Merci.
FR

Par **P.M.**, le **20/02/2011** à **19:39**

Bonjour,
Je vous ai répondu dès ma première contribution :
[citation]Un accord, c'est un accord, vous pouvez donc y inclure ce que vous voulez à condition que la partie adverse en soit d'accord...
Je pense que le mieux serait de faire participer votre avocat à cette négociation car si l'employeur vous propose maintenant cette solution, ce n'est pas sans avoir constaté que votre dossier est solide, ou au moins lui soumettre le document avant signature...[/citation]
Si vous passez un accord avec l'employeur sans que l'avocat y soit associé, celui-ci peut considérer que la convention d'honoraires n'a pas été respecttée puisque rompue avant plaidoierie et vous facturer au temps passé ou même prétendre que ses honoraires de résultat doivent être versé suivant les demandes formulées lors de la saisine du Conseil de Prud'Hommes...

Par **Cornil**, le **20/02/2011** à **22:03**

Basta pour moi sur ce sujet, j'ai répondu depuis le début que j'étais d'accord avec PM sur la relation avec l'avocat, je n'ai fait que suggérer qu'une rupture conventionnelle était possible et plus légale qu'un licenciement "bidon"!*
et que cela pouvait être acté dans le cadre d'une concilation aux prud'hommes.
Je ne répondrai pas sur les bordées d'injures rituelles de PM quand, même en étant d'accord aVec lui, on se permet de suggérer une solution.
Et de toute façon, je pars demain en voyage por 15 jours...

Par **P.M.**, le **21/02/2011** à **01:35**

Bonjour,
C'est ça, après avoir dit le contraire, il veut faire maintenant confirmer l'accord par le Conseil de Prud'Hommes, il a mis le temps...
Bien sûr, l'agresseur permanent, comme présentement, se fait passer en victime...
Enfin une bonne nouvelle, il ne va plus être là pendant un temps toujours trop bref...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés