



Licenciment pour faute grave et accord gepec

Par **philippe71**, le **15/03/2013 à 08:38**

bonjour a tous
notre employeur nous propose un plan gepec
pour cela voici les conditions
qu il nous propose :
un licenciement pour faute grave
23 mois de chômage
on garde notre mutuelle maximum 23 mois (nous versons la somme due a la société)
2000€ par années d ancienneté
cela vous semble t il correcte ?
un licenciement pour faute grave n est il pas préjudiciable pour les employés ?
et peut on négocier ?
j ai 17 ans d ancienneté.
merci

Par **moisse**, le **15/03/2013 à 09:36**

C'est tout simplement farfelu.
La démarche GPEC n'a pas pour objet de se substituer à un Plan Social pour L'emploi (licenciement collectif).
Votre employeur a le culot de qualifier une absence de faute en faute grave, anticipant ainsi une procédure de sanction et en outre sur un plan collectif ??
Ou alors vous avez mal compris.

Par **philippe71**, le **15/03/2013 à 09:52**

c a l'air vu ce qu'il compte faire.
après une lettre de démission, celui ci me licenciera pour faute grave (accord en nous) et me versera les indemnités 2000€ par années d ancienneté.
cela me semble très farfelu...mais je souhaite partir, il y a t il un moyen de profiter pour ne pas partir les mains dans les poches ?

Par **moisse**, le **15/03/2013** à **11:41**

Le fameux montage "faute grave", entretien bidon, licenciement et transaction est toujours délicat à mettre en oeuvre.
Mieux vaut la rupture conventionnelle surtout si vous êtes d'accord pour une séparation sans conflit.
Les indemnités sont au moins analogues à celles d'un licenciement, mais par contre une fois la convention signée et avalisée par l'inspection du travail, il n'y a plus de contestation possible ni de retour arrière.

Par **philippe71**, le **15/03/2013** à **13:14**

merci a vous
puis je reclamer une somme plus eleve? (il propose 2000e par annees d anciennete.)
puis je negocier autre chose, mutuelle...
merci a vous

Par **moisse**, le **15/03/2013** à **15:57**

Absolument.
La convention ne sera validée par l'inspecteur du travail que si les indemnités sont au moins équivalentes à celles prévisibles dans le cadre d'un licenciement pour cause réelle et sérieuse.
Rien n'empêche une indemnisation supérieure.
Bon si cette indemnisation est vraiment importante, vous pourriez être dans l'obligation de payer des impôts sur le revenu.
Attention à bien intégrer CSG et CRDS en les laissant à charge de l'employeur le cas échéant.