



Negotiation, conventionnelle ou transaction?

Par **pea**, le **05/02/2011 à 12:01**

merci

Par **fabienne034**, le **05/02/2011 à 12:09**

bonjour, rn
ils veulent le licencier mais savent qu'ils n'y arriveront pas ils proposent une rupture conventionnelle de contrat de travail rn
pour avoir un modèle gratuit :rn
<http://www.fbls.net/ruptureW.htm> rn
vous pouvez demander ce que vous voulez, le minimum est imposé soit les indemnités d'un licenciement mais le maximum n'est pas imposé

Par **P.M.**, le **05/02/2011 à 12:51**

Bonjour, rn
Une transaction se négocie et se conclut une fois le licenciement notifié alors que la rupture conventionnelle est une rupture d'un commun accord... rn
C'est au salarié de négocier au mieux son indemnité dont celle légale est peut être plus avantageuse que celle conventionnelle puisqu'elle est de 1/5° de mois de salaire par année de présence + 2/15° à partir de la 10° année... rn
Pendant la négociation de rupture conventionnelle le salarié peut se faire assister... rn
Je rappelle que l'indemnité sans cause réelle et sérieuse est d'au moins 6 mois de salaires après 2 ans de présence dans une entreprise de plus de 10 salariés... rn
Pôle Emploi retiendra une carence si l'indemnité est supérieure à celle légale dans la limite de 75 jours et pour la durée du préavis qu'il soit effectué ou pas payé ou non dans le cas d'un licenciement autre que pour faute grave ou d'une transaction... rn
Je vous propose [ce dossier](#)

Par **P.M.**, le **07/02/2011** à **18:44**

Bonjour,
Comme dit précédemment, la transaction est le fruit d'une négociation, elle n'est donc pas encadrée et son indemnité non plus...
En revanche, elle doit faire l'objet de concessions réciproques et énumérer les différents points qu'elle entend régler...
Pour la carence appliquée par Pôle Emploi, c'est toujours la même chose, si l'indemnité versée est supérieure à l'indemnité légale, la partie supra-légale en fera l'objet...
Le préavis s'entend à partir de la notification du licenciement et comme indiqué dans le dossier, il n'y a pas de préavis à partir de la rupture du contrat de travail suite aux différents délais de rétractation et d'homologation de la rupture conventionnelle...
La lettre de licenciement devra préciser s'il est prononcé pour faute grave et le motif...
La période de mise à pied conservatoire devra être rémunérée si finalement le licenciement n'est pas prononcé pour faute grave...
Autrement, il me semble que ce sera la première chose à négocier dans le cadre d'une transaction ainsi que le préavis pour qu'il soit indemnisé...
Un délai de réflexion doit toujours prévaloir avant la signature de la transaction...
J'ajoute que normalement la rupture conventionnelle n'est pas adéquate en pareille circonstances puisqu'elle implique qu'aucun litige n'existe entre le salarié et l'employeur et que de toute façon elle ne se justifie plus si le contrat de travail est déjà rompu par la notification d'un licenciement...

Par **P.M.**, le **07/02/2011** à **20:06**

Effectivement cela ne sert à rien, quand on le peut, de rester dans une société lorsque l'on ne s'entend plus mais encore faut-il faire les choses en conformité avec la Loi ou la Jurisprudence...
Personnellement, je refuserais d'entrer en négociation tant que l'employeur n'aurait pas renoncé au licenciement par écrit ou notifié...
L'indemnisation versée par Pôle Emploi n'atteindra de toute façon jamais le montant de l'indemnité sachant que cette dernière peut éventuellement supporter la CSG + CRDS à hauteur de 8 % pour tout ce qui n'est pas indemnité légale et salaires...
Je vous ai dit ce qui était légalement possible entre rupture conventionnelle et transaction et vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...
L'employeur ne peut pas empêcher le salarié s'il le souhaite d'être assisté lors de la négociation de la rupture conventionnelle...
Vouloir qu'une affaire se termine n'implique pas d'agir avec trop de précipitation surtout si le salarié continue à être payé mais que c'est l'employeur qui essaie de dominer ce qui devrait être une négociation d'un commun accord...
J'ai essayé de vous fournir le maximum d'éléments mais ne comptez pas sur moi pour vous indiquer des montants précis, comme sortis d'un chapeau...

Par **pea**, le **07/02/2011** à **20:31**

Il est évident que nous souhaitons tout faire en conformité avec la loi ou la jurisprudence c'est pourquoi nous demandons conseil.
Nous vous remercions pour vos réponses.