



Puis je renoncer à des indemnités de licenciement ?

Par **alice ronsemer**, le **14/12/2008** à **18:43**

Bonjour,
Je souhaiterais savoir si je peux renoncer à des indemnités de licenciement. Voici ma situation.
J'ai bénéficié d'un Congé Individuel de Formation et celui-ci arrive bientôt à échéance. Mon employeur ne me propose que deux alternatives : démissionner ou reprendre mon ancien poste. Or, je ne souhaite pas reprendre mes anciennes fonctions :
- Elles sont très nettement inférieures aux nouvelles compétences que j'ai acquises pendant mon CIF.
- De nouvelles dispositions concernant les plannings de travail ont été adoptées, m'obligeant à travailler 2 week-ends sur 3 au lieu d'1 sur 2 lorsque je suis partie en CIF.
J'ai évoqué la rupture conventionnelle du contrat de travail, mais ce dispositif n'intéresse pas mon employeur, puisqu'il devra me verser des indemnités de licenciement.
Puis-je renoncer à ces indemnités pour qu'il change d'avis ?
Seule l'ouverture de droits auprès des ASSEDIC m'intéresserait. Quelle autre procédure me permettrait d'en bénéficier ?
Merci de votre réponse.

Par **MIARA**, le **16/12/2008** à **13:04**

Bonjour,
Vous ne pouvez pas par avance renoncer à vos indemnités de licenciement.
Dans votre situation, il semble que vous n'ayiez aucun intérêt à démissionner, si vous n'avez pas déjà retrouvé un emploi, car vous ne pourriez prétendre aux allocations ASSEDIC.
Dans le cadre d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, il est bien précisé que le salarié doit percevoir une indemnité spécifique dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.
Ainsi, à supposer que l'employeur ne vous paye pas vos

indemnités, si vous lui faites savoir que vous ne les lui réclamerez pas, il n'empêche que le montant de cette indemnité devra figurer dans l'acte de rupture conventionnelle, pour que cet acte soit légal et homologué par l'autorité administrative.

De ce fait l'employeur n'aura aucune garantie que vous ne les lui réclameriez pas par la suite, éventuellement en engageant une procédure judiciaire.

Cela m'étonnerait donc qu'il accepte de signer un tel acte, et de se mettre en tort en ne vous payant pas l'indemnité minimale auquel vous avez droit et en ne respectant donc pas l'acte de rupture conventionnelle conclu avec vous.

Dans votre situation, il serait intéressant d'examiner si l'employeur aux termes de votre contrat ou d'un accord d'entreprise est en droit de modifier votre planning unilatéralement, sans votre accord.

Pour cela, il conviendrait donc d'étudier ces documents et voire ce qui est prévu à ce sujet, car peut-être auriez vous intérêt à contester les modifications des temps de travail imposés.

Restant à votre disposition,

Bien cordialement,