Licenciement à l'amiable?

Par **Lionel**, le **09/06/2008** à **16:26**

Bonjour,

Je viens quérir auprès de vous quelques renseignements sur le licenciement à l'amiable. Mon fils veut quitter son employeur pour suivre une formation BEPECASER. Son patron ne veut pas lui remplir son dossier de formation pour le (Fongécif). Il lui avait promis de le faire il y a 9 mois, mais depuis il a changé d'avis.

De ce fait mon fils veut partir sous la forme d'un licenciement à l'amiable.

Cette procédure existe-t-elle vraiment ?

Comment doit-il faire ?

Aura t-il droit aux indemnités ASSEDIC ?

Merci de me répondre.

Par **maolinn**, le **09/06/2008** à **21:07**

Juridiquement le licenciement à l'amiable n'existe pas. C'est soit le licenciement (donne droit aux assedic), soit la démission (n'y donne pas droit). Il n'y a donc pas de procédure pour le licenciement à l'amiable.

Par contre il peut y avoir licenciement puis transaction, encore faut-il que l'employeur soit d'accord (mais attention la démission déguisée est normalement interdite, pour fraude aux assedic justement).

Sinon il peut y avoir accord de rupture mais qui nécessite que l'employeur convienne d'avantages pécuniaires.

Et dans ce cas il n'y a pas droit aux indemnités de chômage par contre.

Par **mathou**, le **10/06/2008** à **11:15**

Il existe d'autres modes de rupture :

- la résiliation conventionnelle (ce qu'on appelle les ruptures négociées), qui est la convention par laquelle pour convenances personnelles le salarié et l'employeur déclarent mettre fin au contrat. Elle se fonde sur l'article 1134 Cciv, donc le droit commun des contrats. Elle est possible pour les salariés ordinaires - l'employeur n'aura pas à respecter les règles de procédure du licenciement : les indemnités éventuelles sont précisées dans l'accord - mais

pas pour les salariés protégés (représentants du personnel, victimes d'un accident de travail, ou déclarées inaptes, femmes enceintes...). Il est également possible de faire une rupture négociée dans le cadre de circonstances économiques, à condition de soumettre la rupture aux représentants du personnel et à l'information de l'administration du travail.

- la résiliation judiciaire du contrat de travail. Il s'agit ici de sanctionner l'inexécution ou l'exécution fautive par une des parties de ses obligations contractuelles. Le salarié saisit le juge qui autorise la résiliation du contrat de travail. Ca concerne les cas d'abandon de poste, de modification du contrat de travail... Le problème, c'est que durant l'instance, le salarié continue de travailler. Bonjour l'ambiance. Le juge peut décider de ne pas résilier le contrat.

- la démission : pas d'indemnités

- le licenciement pour faute : indemnités si le salarié et l'employeur arrivent à se mettre d'accord sur la qualification de la faute.

- le licenciement pour cause économique : là le salarié peut bénéficier d'indemnités

- la prise d'acte de la rupture : en cas de manquement de l'employeur à ses obligations. Elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail. Si le juge décide qu'elle n'est pas fondée, elle produit les effets d'une démission ; dans le cas contraire, elle a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, donc indemnité. Une transaction peut être possible après la prise d'acte.

Au mieux, il faut voir avec l'employeur s'il est prêt à consentir à quelques efforts indemnitaires. S'il y a rupture puis transaction, ce sera aussi à votre fils de consentir une concession (elles doivent être réciproques).

Dans tous les cas, assurez-vous des droits qu'il pourrait toucher par un licenciement et par une démission, selon son ancienneté et le nombre de salariés de l'entreprise, afin de vérifier l'intérêt des propositions éventuelles de l'employeur. Quitte à prendre rendez-vous avec des représentants du personnel pour avoir des conseils.

Par **Kem**, le **10/06/2008** à **12:01**

L'employeur n'a aucune forme d'obligation à respecter par rapport aux formations pour les employés ??

Par **fayevalentine**, le **21/07/2008** à **18:21**

Bonjour,

La loi portant modernisation du marché du travail, entrée en vigueur le 25 juin 2008, a créé un "nouveau" mode de "rupture conventionnelle" du contrat de travail. Il s'agit de la rupture amiable d'un CDI par consentement mutuel.

Je dirais qu'en effet, le "licenciement amiable" n'existe pas, un licenciement étant toujours subi.

Pour être juste, il faut donc parler de "rupture amiable" du contrat de travail.

Ensuite, ce mode de rupture n'est pas nouveau comme certains le prétendent mais il est fondé sur l'article 1134 du Code civil et il a donc (presque) toujours existé: il est valide, à condition qu'il n'y ait aucun litige préexistant entre le salarié et l'employeur.

Ce qui est nouveau, c'est son régime juridique, notamment, le fait qu'il ouvre des droits aux Assedics et que désormais, cette rupture est bien encadrée.

Cette rupture conventionnelle est censée permettre une déjudiciarisation, liée à la masse contentieuse que représente les licenciements; en plus, les départs déquissés en licenciements sont fréquents.

J'ai un ami qui souhaite quitter son emploi et changer de vie (changer totalement de métier ou élever ses enfants à la place de femme qui commence à travailler) mais son employeur refuse de déguiser son départ en licenciement parce qu'il ne veut pas le voir "se dorner la pilule au soleil".

Que faire?

Je lui ai dit qu'il n'avait pas d'autre choix que de démissionner; en effet, son employeur refusera certainement une rupture conventionnelle qui permettra à mon ami de s'inscrire aux Assedics...

Si quelqu'un à une autre idée...

Mon ami peut-il faire croire à son employeur qu'il a trouvé un autre emploi et qu'il quitte son emploi pour en trouver un autre, non pour profiter des Assedics?

Si l'employeur acceptait, mon ami court le risque de voir son employeur retarder la remise de son attestation Assedic...

Merci pour vos remarques

Par **Camille**, le **22/07/2008** à **11:48**

Bonjour,

C'est vrai que "ça vient de sortir", mais moi perso, j'attendrais encore un peu, à moins d'aimer "essayer les plâtres". Et la convention restera soumise à autorisation de la direction départementale du travail.

A ma connaissance, la délivrance de l'attestation Assedic est une obligation légale.

De quoi se mêle son employeur ? Le salarié qui souhaite appliquer cette nouvelle possibilité n'a pas de motif à lui donner et l'employeur n'a pas à se baser sur ce motif pour refuser. On peut en trouver bien d'autres : "je ne suis pas assez payé", "je ne supporte plus votre façon de me donner des ordres", "l'ambiance est détestable dans cette boîte", "ma femme a trouvé un boulot ailleurs, on va déménager", "j'ai l'intention de devenir une idole du rock alternatif, version crade", etc.

La seule question sera : l'employeur souhaite-t-il se séparer de son salarié sans avoir à passer par un licenciement sec, donc être obligé de trouver un motif valable ?

S'il refuse, il ne faudra pas qu'il attende de son salarié une exécution enthousiaste ultérieure de son contrat de travail...