Se faire licencier pour un autre emploi ?

Par **Geantdefer**, le **11/08/2015** à **11:42**

Bonjour à tous [smile3],
Je suis actuellement salarié depuis 25 ans dans un grand groupe
Je souhaite effectuer une seconde partie de carrière dans une nouvelle entreprise.
Afin d'essayer de ne pas perdre mes 25 ans d'ancienneté , on me conseille de me faire licencier afin de toucher des indémnités de licenciement liées à cette ancienneté.
D'un autre côté on me dit qu'il faut que je démissionne et qu'il n'est pas possible d'avoir d'indemnités.
Je suis en très bonne entente avec mon entreprise actuelle et il n'est pas impossible que j'y revienne un jour.
La nouvelle entreprise est un défit pour moi et je voudrai éviter de tout perdre (au moins avoir un petit pecul au cas ou).
Pourriez vous m'aider et me conseiller dans ce choix, merci par avance de votre aide [smile3]

Par **marianne76**, le **11/08/2015** à **17:31**

Bonjour
Si vous êtes en bon terme avec votre entreprise et envisagez peut être d'y retourner je vous déconseille de vous faire licencier. Je vous rappelle qu'un licenciement ne peut se faire qu'à des conditions bien précises à savoir une cause réelle et sérieuse en général une faute .
Donc pour un retour après c'est pas gagné.
Reste la rupture conventionnelle, qui vous permettrait d'obtenir aussi vos indemnités mais là encore je ne suis pas sure que votre entreprise ait envie ultérieurement de vous reprendre .

Par **Jay68360**, le **11/08/2015** à **20:24**

Bonsoir,

Si les horaires vous permettent de cumuler les deux emplois, et sous la réserve du respect du devoir de loyauté envers votre employeur actuel et de l'éventuelle clause de non-concurrence figurant dans votre contrat de travail, vous pourriez toujours cumuler un temps les deux emplois et vous défaussez, par une démission ou rupture pendant période d'essai, de celui qui vous convient le moins.

Pour le reste, et comme cette compatibilité me semble très peu vraisemblable, je rejoins le

point de vue de marianne76, sauf à être en très bon terme avec votre entreprise au point de leur faire admettre une rupture conventionnelle avec possibilité de retour (il faudrait vraiment que vous leur soyez indispensable), la démission semble la seule voie souhaitable dans votre situation.

Par **marianne76**, le **12/08/2015** à **11:42**

Bonjour
Une rupture conventionnelle générant des indemnités conventionnelles comme dans un licenciement, je peux vous dire étant moi même employeur que cela lui restera en travers de la gorge (bon terme ou pas [smile4])

Par **Geantdefer**, le **12/08/2015** à **12:04**

Bonjour,
Merci beaucoup pour vos réponses.
Une autre option serait la prise d'une année sabbatique ? Pas d'indemnité de sortie mais possibilité de revenir dans l'entreprise.

Une autre collègue m'indique aussi de ne plus venir travailler ... l'employeur m'enverra une lettre de demande de nouvelles à laquelle je ne répondrai pas non plus. Ensuite je suis licencié mais je récupérerai des indemnités de licenciement.
Serait-ce une bonne "stratégie" pour ne pas partir avec 25 ans d'ancienneté sans récupérer un certaine somme ?
Merci de vos réponses , bonne journée à tous

Par **marianne76**, le **12/08/2015** à **12:37**

Bonjour
[citation]Une autre collègue m'indique aussi de ne plus venir travailler ... l'employeur m'enverra une lettre de demande de nouvelles à laquelle je ne répondrai pas non plus. Ensuite je suis licencié mais je récupérerai des indemnités de licenciement.
Serait-ce une bonne "stratégie" pour ne pas partir avec 25 ans d'ancienneté sans récupérer un certaine somme ? [/citation]
On en revient à ce que je vous déjà dit, un licenciement ne peut se faire que pour cause réelle et sérieuse c'est à dire qu'il faut une faute. Effectivement en cas de licenciement vous toucherez des indemnités mais votre question initiale était "Comment partir en restant en bons termes avec mon employeur ? ". Je vous réaffirme à nouveau qu'en partant de cette manière, vos liens seront définitivement coupés avec votre employeur et vous n'aurez plus aucune chance de retour . On ne peut pas avoir le beurre et l'argent du beurre.
Donc si vous voulez vraiment partir en bons termes avec l'idée de retourner ultérieurement dans l'entreprise oui effectivement le congé sabbatique me semble approprié . Il faut faire une demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge au moins 3 mois avant le départ en congé. La lettre doit préciser la date de départ

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

choisie et la durée du congé demandée.

Par **Emillac**, le **12/08/2015** à **12:50**

Bonjour,
[citation]Une autre option serait la prise d'une année sabbatique ? Pas d'indemnité de sortie mais possibilité de revenir dans l'entreprise.
[/citation]
Une année sabbatique, oui, pourquoi pas. Pour se faire embaucher dans une autre entreprise, non, sûrement pas sans l'accord de votre premier employeur et sans l'informer. Et, d'ici que ladite entreprise soit concurrente de la première...
[smile31]

[citation]Une autre collègue m'indique aussi de ne plus venir travailler ... l'employeur m'enverra une lettre de demande de nouvelles à laquelle je ne répondrai pas non plus. Ensuite je suis licencié[/citation]
Ou ne fera rien d'autre que de suspendre votre salaire et attendra tranquillement que vous redonniez signe de vie...
[citation]*"Ben nous, M. Géantdefer, on pensait que vous étiez très malade et donc que vous touchiez vos allocations journalières de la Sécu, c'est pas ça ?"*[/citation]

Dites, "juriste aux dents longues", certes, "salarié depuis 25 ans dans un grand groupe", certes aussi, mais depuis le temps, vous n'avez pas l'air de vous être beaucoup préoccupé des règles et des conditions de rupture d'un contrat de travail !
Votre collègue non plus, d'ailleurs...
[smile4]

Par **marianne76**, le **12/08/2015** à **13:05**

[citation]Ou ne fera rien d'autre que de suspendre votre salaire et attendra tranquillement que vous redonniez signe de vie... [/citation]
Cela dépend de l'importance du salarié dans l'entreprise, une personne interchangeable oui , mais dès qu'on a des postes à responsabilités le salarié va manquer cruellement et il va falloir le remplacer avec la nécessité de procéder au licenciement. L'abandon de poste peut d'ailleurs parfois être considéré comme une faute grave, tout dépend encore de la nature du travail du salarié. Si l'on est dans une faute grave adieu les indemnités [smile17]
Pour l'année sabbatique s'il est en bons termes avec l'employeur comme il l'indique cela peut peut être se faire évidemment comme l'indique Emillac encore faut-il qu'on ne soit pas dans un rapport de concurrence.

Par **Emillac**, le **12/08/2015** à **15:30**

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Bonjour,
[citation] L'abandon de poste peut d'ailleurs parfois être considéré comme une faute grave, tout dépend encore de la nature du travail du salarié. Si l'on est dans une faute grave adieu les indemnités [/citation]

J'y avais pensé aussi, mais bon... Supposons que Géantdefer soit superviseur de la sécurité à la raffinerie de Notre Dame de Gravenchon et qu'il disparaisse du jour au lendemain (avec les clés de sécurité dans la poche), ça va plutôt donner :

[citation]*Toc, toc, toc, Ah, bonjour M. Geantdefer ! On s'excuse de vous déranger chez vous mais ça fait trois jours qu'on vous a pas vu à votre poste et toute la raffinerie est paralysée à cause de vous ! Vous êtes malade ?*[/citation]
[smile4]

Par **Geantdefer**, le **12/08/2015** à **16:38**

Merci [smile4], cette petite note d'humour m'a bien fait sourire (surtout celle de la raffinerie) [smile3]

J'occupe un poste à responsabilité qui nécessitera la formation obligatoire de mon éventuel remplaçant si je quitte mon entreprise. Donc si je ne vais plus travailler mon employeur actuel va vouloir "négocier" si je lui indique que je ne viendrai pas pendant cette période .
L'impact direct est que je serai "grillé" dans mon entreprise.

Si je démissionne, j'ai 3 mois de préavis aussi...et je suis aussi grillé....

Grillé pour grillé [smile4] , autant prendre un peu d'argent en passant (pirate !)

Me reste "l'espoir" de revenir un jour (pas sur vue la conjoncture) et là nada, zéro la tête à toto. Je n'aurai rien si je démissionne.

Donc si je résume vos analyses:
Rupture conventionnelle : indemintés de départ basées sur un calcul officiel + petite prime si je négocie bien

Licenciement pour faute : Si la faute est lourde pas d'indemnités mais chômage possible (dans mon cas cela ne sert à rien car j'aurai deja un autre poste)

Sabbatique : Pas de perte et retour si problème avec le nouvel employeur. Par contre si cela se passe bien je me suis "assis" sur un potentiel financier.

Dilem ...

Par **marianne76**, le **12/08/2015** à **16:45**

J'ai parlé de faute voire de faute grave pas de faute lourde (ce n'est pas la même chose) mais

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

effectivement c'est à peu près cela
Et oui effectivement il y a un dilemme que vous seul pouvez résoudre

Par **Emillac**, le **12/08/2015** à **20:34**

Re,
[citation]J'ai parlé de faute voire de faute grave pas de faute lourde [/citation]
Encore que si, entre-temps, la raffinerie a explosé parce que le technicien avait court-circuité les alarmes pour pouvoir redémarrer, vu qu'il n'avait pas les clés de sécurité, restées dans la poche de Geantdefer, là, je ne sais pas trop !
Ça pourrait dépendre du nombre de victimes...
[smile25]

Par **marianne76**, le **13/08/2015** à **12:16**

Bonjour,
Ce n'est pas du droit que vous devriez faire mais des scénarios ou des bouquins [smile3]

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés