Image not found or type unknown

Licenciement par transaction

Par **vivinette03**, le **22/03/2015** à **10:46**

Bonjour,
Voilà je viens d'apprendre que mon patron allait fermer le magasin dans lequel je travaillais avec mes 2 collègues, celui ci veut nous faire un licenciement par transaction plutôt qu'un licenciement économique (il possède 2 autres magasins dans d'autres villes et nous sommes les plus anciens).
Qu'est ce que cela implique pour nous ?
Merci pour votre aide.

Par **janus2fr**, le **22/03/2015** à **11:34**

Bonjour,
Un licenciement par transaction, cela n'existe pas.
La transaction est une procédure pour résoudre un conflit après le licenciement. Il faut donc déjà qu'il y ait licenciement, puis que le salarié licencié conteste ce licenciement et donc lance le conflit, pour que l'on puisse parler de transaction.

Par **vivinette03**, le **22/03/2015** à **12:39**

Merci pour votre réponse. Je vais essayer d'en savoir plus la semaine prochaine mais pourtant il nous a bien dit un licenciement par transaction car c'était comme un licenciement économique mais plus avantageux pour lui.

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **15:38**

Bonjour,
Effectivement cela n'existe pas et si c'est plus avantageux pour lui, cela l'est moins popur le salarié qui ne se verra notamment pas proposer le CSP...

Par **vivinette03**, le **22/03/2015** à **15:57**

Merci bien pour votre aide

Par **chatoon**, le **22/03/2015** à **16:01**

Bonjour,
La transaction conclue en raison de la rupture est nulle dès lors que celle-ci n'a pas été préalablement notifiée au salarié en recommandé avec AR.
La rupture ainsi constatée dans la transaction sera nécessairement abusive si aucun motif de licenciement ne lui a été notifié par écrit au moment de la toute première notification de la rupture.

Par **vivinette03**, le **22/03/2015** à **16:09**

Merci il nous a juste dit que c'était plus simple pour lui qu'un licenciement économique.

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **16:10**

Il ne suffit même pas que la rupture ait été notifiée mais qu'elle ait été effectivement réceptionnée par la salariée et en l'occurrence cela ne pourrait être qu'à la suite de procédure de licenciement...

Par **chatoon**, le **22/03/2015** à **16:14**

Non non non et non, il faut toujours qu'il pollue mes messages ce Pmtedforum. Une rupture notifiée verbalement rend le licenciement abusif vivinette03, mais pour l'instant j'ignore si votre employeur vous a fermement informée de la rupture, c'est plus à vous de juger son intention de rompre.

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **16:39**

Si, si et si je maintiens que la Jurisprtudence prévoit que pour qu'une transaction soit valable, il faut que la notification du licenciement ait été réceptionnée par la salariée selon l'Arrêt 97-45421 de la Cour de Cassation :
[citation]une transaction ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture devenue définitive par la réception, par le salarié, de la lettre de licenciement dans les conditions requises par l'article L. 122-14-1 du Code du travail[/citation]
C'est vous qui polluez par votre igorance et c'est vous qui étes arrivé dans le sujet après les autres en plus en vous contredisant d'un message à l'autre...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **vivinette03**, le **22/03/2015** à **16:40**

Merci il nous a juste dit que c'était plus simple pour lui qu'un licenciement économique.

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **16:46**

Peu importe que ce soit plus simple pour lui, l'employeur doit respecter la procédure de licenciement économique et de toute façon, vous êtes libre de ne pas signer la transaction...

Par **chatoon**, le **22/03/2015** à **16:49**

Pmtedforum ce n'est pas ce que vous aviez écrit précédemment. Apprenez à être clair dans vos messages !

C'est à vous de voir s'il vous à informée qu'il allait rompre vivinette03, auquel cas il y a d'ores et déjà rupture.

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **17:10**

C'est exactement ce que j'avais écrit :
[citation]Il ne suffit même pas que la rupture ait été notifiée mais qu'elle ait été effectivement réceptionnée par la salariée et en l'occurrence cela ne pourrait être qu'à la suite de procédure de licenciement...[/citation]
Alors que vous-même :
[citation]La transaction conclue en raison de la rupture est nulle dès lors que celle-ci n'a pas été préalablement notifiée au salarié en recommandé avec AR.[/citation]
Puis, contradictoirement :
[citation]Une rupture notifiée verbalement rend le licenciement abusif[/citation]
Mais cela ne veut pas dire qu'une transaction qui suivrait serait nulle alors que ce serait le cas...
Difficile à comprendre sans doute pour vous mais c'est très clair...

Par **vivinette03**, le **22/03/2015** à **17:13**

Pour l'instant on a rien reçu il nous a juste prévenu oralement. Merci

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **17:16**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

S'il réitère dans son intention de rompre le contrat de travail ultérieurement, vous pourriez lui dire qu'une transaction de vous intéresse pas et qu'il veuille bien s'il persiste respecter la procédure de licenciement économique...

Par **janus2fr**, le **22/03/2015** à **18:09**

Une idée me vient, n'y aurait-il pas un malentendu sur les termes ? L'employeur aurait pu vouloir parler de rupture conventionnelle...

Par **P.M.**, le **22/03/2015** à **18:26**

Effectivement, c'est possible, mais la rupture conventionnelle n'a pas pour vocation de se substituer à un licenciement économique et cela poserait le même problème oiur le CSP tout en évitant à l'employeur de le motiver...

Par **janus2fr**, le **22/03/2015** à **18:35**

Oui, je suis bien d'accord, mais au moins je comprendrais mieux si la proposition était pour une rupture conventionnelle, qui elle existe, plutôt qu'un licenciement par transaction qui n'existe pas.
Mais je confirme tout à fait qu'une rupture conventionnelle n'a pas vocation à se substituer à un licenciement économique, ce que nous disons toujours ici...

Par **chatoon**, le **23/03/2015** à **01:22**

On ne peut pas dire tout et n'importe quoi, voici un arrêt de la Cour de cassation :

Attendu que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ; (SOC 9 mars 2011 pourvoi 10-11581)

Par **janus2fr**, le **23/03/2015** à **07:33**

[citation]On ne peut pas dire tout et n'importe quoi, [/citation]
C'est à dire ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **23/03/2015** à **09:04**

Bonjour,
Je me demande bien ce qu'il a pu encore comprendre dans l'Arrêt 10-11581 de la Cour de Cassation dont il n'extrait qu'une phrase et par exemple pas celle-ci :
[citation]Attendu que lorsqu'elles ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus de réduction des effectifs dont elles constituent la ou l'une des modalités, les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de plan de sauvegarde de l'emploi ;

Attendu que pour débouter le comité et les syndicats de leur demande de dommages-intérêts pour non respect de la procédure de licenciement limitée au seul projet de dix-huit licenciements économiques proprement dits, l'arrêt retient que les ruptures conventionnelles résultant d'un motif économique échappent légalement au droit du licenciement économique ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle constatait que de nombreuses ruptures conventionnelles résultant d'une cause économique étaient intervenues dans un contexte de suppressions d'emplois dues à des difficultés économiques et qu'elles s'inscrivaient dans un projet global et concerté de réduction des effectifs au sein de l'unité économique et sociale, la cour d'appel a violé les textes susvisés[/citation]
Mais le mieux est de lire l'ensemble de la décision pour éviter d'être harcélé par de fausses informations et la contestation de réponses exactes...

Par **BBrecht37**, le **23/03/2015** à **11:47**

Bonjour,

J'ajouterai qu'en matière de rupture conventionnelle celle-ci doit être homologuée par la DIRECCTE et qu'il y a des chances que l'autorité administrative se penche de très près sur des ruptures concernant l'ensemble des salariés d'un établissement et refuse de les homologuer.

Cordialement,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés