Image not found or type unknown

Cas pratique sur l'indemnité de licenciement

Par **ouiaudroit2015**, le **18/03/2015** à **01:36**

Bonjour,
Je suis MAGASSOUBA Boubacar, étudiant en licence 3 droit privé à l'université d'Auvergne à Clermont-Ferrand.
en fait je viens auprès de vous enfin de savoir plus sur des différents cas pratiques. Ainsi, devant un cas comme celui-ci, j'arrive pas à m'en sortir.

Un chef d'entreprise vous consulte sur un projet qu'il souhaite mettre en oeuvre.
ce projet concerne l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective qui s'applique à son entreprise. Cette convention collective prévoir que pour les salariés ayant 2 ans d'ancienneté, il leur sera alloué, en cas de licenciement, une indemnité égale à un mois de salaire par année d'ancienneté .
Il considère cette indemnité comme particulièrement coûteuse et se dit qu'il pourra signer un accord d'entreprise qui dérogerait à la convention collective en prévoyant une indemnité de licenciement qui sera un demi-mois de salaire par année d'ancienneté.
Il vous demande si ce projet est réalisable et avec quel partenaire signer un tel accord .
Merci à vous

Par **Yanis12**, le **18/03/2015** à **05:30**

Bonjour,

Je ne suis pas juriste mais j'ai une certaine expérience du droit qui peut impressionner certains avocats ou magistrats.

Voilà ma réflexion:

- en droit du travail, le doute profite toujours au salarié

- il y a une kyrielle de jurisprudences qui précisent que la CCN (Convention Nationale Collective) s'impose sur tous les textes ou accords d'entreprise moins favorables

Après, si je devais me faire l'avocat du diable. J'introduirai dans le contrat de travail une clause plus restrictive en vertu du principe: le contrat est la loi entre les parties. Cela étant, le contrat doit également s'appliquer de bonne foi. Ne serait pas de bonne foi, un employeur qui introduit une clause contractuelle moindre que la Convention collective.

Cordialement.

Par **Apprenti_juriste**, le **18/03/2015** à **19:25**

Bonjour,

Depuis une loi de 2004, un accord d'entreprise peut déroger aux dispositions des conventions collectives sauf en matière de salaires, classifications d'emploi, mutualisation du fonds de formation et dispositions en matière de prévoyance.

Il faut partir sur cette piste.

Les articles du code pouvant vous aider sont les suivants: L2251 et suivants du code du travail

Il faut également penser à vérifier au préalable si le montant de l'indemnité de licenciement constitue une disposition d'ordre public à laquelle il est strictement impossible de déroger.

J'espère avoir pu vous donner quelques pistes

Bon courage

Par **P.M.**, le **18/03/2015** à **19:32**

Bonjour,
Effectivement, un Accord d'entreprise ne peut déroger en l'occurrence à la disposition conventionnelle elle-même plus favorable que le Code du Travail et d'autre part pour signer un Accord d'entreprise il faudrait avoir l'acquiesement des Représentants du Personnel...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés