Licenciement / protocole transactionnel / indemnit

Par Visiteur

Bonjour,

Je suis cadre dans une agence de communication, pté (15000 sur les nouveaux clients, 15000 sur les resultats CA).

Mon DG me propose un licenciement car mes relations avec un supérieur et une partie de l'equipe sont tres compliquées et nous n'arrivons pas a nous entendre.
J'aurais voulu que chacun fasse un effort pour arriver a travailler ensemble mais cela ne l'interesse pas.

IL me propose donc un protocole transactionnel composé de:

- 3 mois de salaires brut soit (80000/12*3) = 20000, payés en NET
-indemnité de licenciement ((1/5 par an) arrondis a 2000 payés en NET

je demande aussi le versement de ma prime sur les nouveaux clients. evidement ils éssaient de negocier en evoquant que certains clients n'ont pas encore été facturés, etc. Certes c'est dans l'avenant mais je ne suis pas d'accord avec le principe).

ils me proposent ainsi 7500 net (soit la moitié des 15000 nouveaux clients) rajoutés aux 22000.
Le CA n'a pas été atteint donc aucune prime sur les autres 15000.

je leur demande 12000 (soit 15000 en net), contrairement aux 7500 proposés, ainsi que de garder mon ordinateur portable et mon numéro de téléphone portable professionnel.

Pourriez vous s'il vous plait me dire si c'est acceptable, insufisant, et quels sont les moyens d'obtenir ce que je souhaite ou plus, ainsi que ce que je dois imérativement vérifier / m'assurer.

je dois voir la DRH cette apres midi, j'espere que vous pourrez me répondre.

Merci

Par Visiteur

Cher monsieur,

ils me proposent ainsi 7500 net (soit la moitié des 15000 nouveaux clients) rajoutés aux 22000.
Le CA n'a pas été atteint donc aucune prime sur les autres 15000.

je leur demande 12000 (soit 15000 en net), contrairement aux 7500 proposés, ainsi que de garder mon ordinateur portable et mon numéro de téléphone portable professionnel.

Pourriez vous s'il vous plait me dire si c'est acceptable, insufisant, et quels sont les moyens d'obtenir ce que je souhaite ou plus, ainsi que ce que je dois imérativement vérifier / m'assurer.

je dois voir la DRH cette apres midi, j'espere que vous pourrez me répondre.

Je trouve votre proposition très honnête.

D'une part, parce qu'ici aucune cause de licenciement n'est avancé et c'est votre employeur qui vous a proposé cette rupture conventionnelle. Aussi, si vous refusez leur chiffre, rien ne peut vous forcer à vous en aller. Vous êtes donc dans une position de force vis à vis de l'employeur.

D'autre part, parce qu'il arrive fréquemment qu'une rupture conventionnelle aboutisse au versement de 5 à 6 mois de salaire. Donc une indemnité de plus de trois mois de salaire n'a rien de choquant en soi.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci beaucoup.
j'ai oublié de mentionner qu'ils veulent utiliser le motif "faute grave".
je sais que cela n'a pas d'incidence sur mon "dossier" puisque c'est uniquement pour le pole emploi, mais y a til une autre alternative, est-ce a proscrire?
merci

Par Visiteur

Cher monsieur,

j'ai oublié de mentionner qu'ils veulent utiliser le motif "faute grave".
je sais que cela n'a pas d'incidence sur mon "dossier" puisque c'est uniquement pour le pole emploi, mais y a til une autre alternative, est-ce a proscrire?

Non ce n'est point à proscrire et cela n'a en fait aucune incidence. C'est par mesure de simplification que l'employeur procède ainsi. Mais vous pouvez très bien contester l'emploi de ce terme au bénéfice d'un licenciement classique "pour cause réelle et sérieuse".

Très cordialement.