



Clause « rupture conventionnelle » à la signature

Par Foucault

Bonjour à tous, j'espère que vous allez tous bien !

Un petit peu de contexte sur ma situation :

Je suis actuellement en intérim depuis un peu plus de six mois dans une entreprise qui travaille le bois, ils sont très content de moi et cherchent donc à me signer en CDI, seulement je ne compte pas rester et ils le savent (je leur en ai parlé dès mon arrivée en tant qu'intérimaire) mais je pense que c'est toujours intéressant pour eux niveau comptabilité !

En effet j'aimerais lancer un projet professionnel aux environs de mars avril 2024 mais pour ça j'aurais absolument besoin de mes droits à Pôle emploi en filet de sécurité et c'est ici que le problème commence : je sais que cette entreprise a déjà eu des griefs avec d'anciens employés et n'a pas voulu leur signer de rupture conventionnelle pour des raisons que je ne connais pas précisément.

Ma question est donc la suivante : y a-t-il un moyen (clause de contrat, déclaration écrite?) qui m'assurerait le droit à une rupture conventionnelle quand je souhaiterais partir de l'entreprise ou c'est absolument impossible ?

Merci d'avoir pris le temps de me lire, bonne journée à toutes et à tous !

Par yapasdequoi

Bonjour,
Signez plutôt un CDD.

Par Violet

Bonjour Foucault,

Je pense qu'en ouvrant le lien suivant vous aurez réponse à votre interrogation :

https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36476/0_1?idFicheParent=F19030#0_1

Cordialement.

Par CToad

Bonjour

Je suis d'accord avec Yapasdequoi, le CDD est le moyen le plus sûr. La rupture conventionnelle est forcément d'un commun accord à une date déterminée. On ne peut intégrer une clause dans un contrat obligeant une partie sans contrepartie pour l'autre. Il est de plus bête de partir sur un CDI quand vous savez très bien que vous allez arrêter en avril. Si l'entreprise craint les indemnités de précarité il lui suffira de vous proposer un CDI en avril, que vous refuserez pour poursuivre vos projets et les IFM ne seront pas dues. Dans le cas contraire (acceptation de votre part), vous vous retrouverez dans la situation qu'elle propose actuellement (en CDI)

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Un CDD est encadré par un cadre légal : si on ne rentre pas dans le cadre légal, ben l'employeur ne peut pas avoir recours à un CDD .

De plus le recours au CDD est de plus en plus taxé car la politique du plein emploi, c'est de faire en sorte qu'il y ait moins de personnes au chômage qui bénéficient du droit aux ARE .

Le secteur du bois est bien un secteur concerné par le bonus/malus des cotisations .

Je rappelle aussi qu'outre la mesure sur l'abandon de poste, il y a aussi une mesure concernant le refus de CDI sur 12 mois glissant .

Enfin l'employeur ne peut pas s'engager à se séparer de vous par une RC, qui là aussi, est taxée depuis Septembre 2023 .

En résumé l'état se resserre pour que les ARE soient vraiment versées à ceux qui perdent vraiment involontairement leur emploi .

Par Isadore

Bonjour,

J'ajoute qu'une rupture conventionnelle prévoit un délai de rétractation de quinze jours pour chaque partie et que c'est d'ordre public (pas moyen de s'entendre pour y renoncer). Donc même si vous pouviez obliger votre employeur à signer une rupture conventionnelle, il pourrait se rétracter immédiatement.

Vous êtes peut-être éligible au dispositif de démission-reconversion :

[url=https://demission-reconversion.gouv.fr/]https://demission-reconversion.gouv.fr/[/url]

Si la société recourt à des intérimaires, elle a peut-être des postes à pourvoir en CDD.

Il existe d'autres solutions pour avoir une certaine sécurité : se trouver ailleurs un CDD de quelques mois, travailler à temps partiel...