



Rupture conventionnelle du contrat de travail

Par Visiteur

Cadre dans une société depuis 12 ans, j'occupe un poste à temps partiel depuis 6 ans (3 ans en congé parental, les années suivantes en adressant chaque année une demande en RAR avec réponse de mon employeur).

La mission occupée ne me convient plus, n'arrivant plus à gérer vie familiale et professionnelle, mes demandes d'augmentation étant refusées chaque année du fait de ce temps partiel et de mon manque de disponibilités par rapport à mes collaborateurs.

Je souhaite changer de voie professionnelle, après avoir pris le temps d'engager une formation...

Je ne souhaite pas démissionner car je souhaite bénéficier des indemnités chômage et je ne veux pas perdre le bénéfice de mon ancienneté.

Le CIF est envisageable, encore faut-il savoir vers quelle formation se diriger et que l'employeur peut refuser ...

Je pensai donc à la procédure de rupture conventionnelle.

Comment dois-je procéder ?

Puis-je le justifier correctement ?

Puis-je bénéficier des indemnités liées à l'ancienneté ?

Par Visiteur

Chère madame,

La mission occupée ne me convient plus, n'arrivant plus à gérer vie familiale et professionnelle, mes demandes d'augmentation étant refusées chaque année du fait de ce temps partiel et de mon manque de disponibilités par rapport à mes collaborateurs.

Je souhaite changer de voie professionnelle, après avoir pris le temps d'engager une formation...

Je ne souhaite pas démissionner car je souhaite bénéficier des indemnités chômage et je ne veux pas perdre le bénéfice de mon ancienneté.

Le CIF est envisageable, encore faut-il savoir vers quelle formation se diriger et que l'employeur peut refuser ...

Je pensai donc à la procédure de rupture conventionnelle.

Comment dois-je procéder ?

Puis-je le justifier correctement ?

Puis-je bénéficier des indemnités liées à l'ancienneté ?

La rupture conventionnelle vous permet de bénéficier d'une indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. En conséquence, votre ancienneté est effectivement prise en compte.

En pratique, la rupture conventionnelle se rencontre essentiellement dans deux cas: L'employeur veut licencier mais ne souhaite pas courir le risque d'une action en licenciement abusif; ou bien l'employeur et le salarié décident plus ou moins d'un commun accord de mettre fin aux contrats pour diverses raisons.

Le problème dans votre cas, c'est que je ne vois pas pourquoi l'employeur accepterait une rupture conventionnelle. Son entreprise souhaite t-elle licencier? Ses résultats sont-ils moins bons? En avez-vous parlé au moins "d'une manière informelle" avec votre employeur?

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour,

Je vous remercie de votre réponse. Si j'ai bien compris, ce type de rupture de contrat est soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative des 2 parties pour différentes raisons ... Quelles sont -elles ? l'insatisfaction du salarié en terme de

rémunération ou de mission (alors que l'employeur est au courant) n'est-elle pas l'une des raisons?

J'ai de bonnes raisons de penser que mon employeur ne souhaite pas me licencier car je fais mon travail (a priori bien), pour une rémunération moindre, je lui suis redevable puisque il a accepté ma demande de temps partiel et qu'avec mon ancienneté je lui coûterai trop cher.

La rupture conventionnelle ne peut donc pas à la seule initiative du salarié !

Pour information, je n'ai pas abordé l'objet de ma question souhaitant avant tout connaître les subtilités de la procédure. Comment dois-je procéder ?

Très cordialement

Par Visiteur

Chère madame,

Si j'ai bien compris, ce type de rupture de contrat est soit à l'initiative de l'employeur, soit à l'initiative des 2 parties pour différentes raisons ... Quelles sont -elles ? l'insatisfaction du salarié en terme de rémunération ou de mission (alors que l'employeur est au courant) n'est-elle pas l'une des raisons?

En fait, toutes les raisons sont imaginables. Ce qui compte le plus en réalité, c'est que l'employeur ait un intérêt quelconque à verser une indemnité de licenciement, qu'il n'aurait pas à verser si vous démissionnez.

En pratique par exemple, j'avais assisté à une rupture conventionnelle entre un employeur (sympathique) qui avait accepté une rupture conventionnelle pour faire plaisir à un salarié qui voulait démissionner. Je dis "sympathique" parce que du coups, l'employeur avait du verser une indemnité..

Ou encore, cas fréquent, celui du salarié qui se plaint d'un harcèlement moral et qui pousse l'employeur à faire une rupture conventionnelle. Une telle rupture est alors appréciée par l'employeur qui s'évite le risque d'une action en harcèlement moral devant le conseil des prud'hommes.

Pour information, je n'ai pas abordé l'objet de ma question souhaitant avant tout connaître les subtilités de la procédure. Comment dois-je procéder ?

Parlez lui en tout simplement. Expliquez lui la même chose que vous m'avez expliqué ici. Dans tous les cas, cela ne changera rien au fond: Soit il est d'accord, et vous serez libérée. Soit il refuse, et il n'y aura pas grand chose à faire dès lors que vous ne disposez pas d'un moyen de pression propre à le pousser à accepter la rupture conventionnelle. Exemple du harcèlement vu plus haut.

Très cordialement.