



Rupture conventionnelle

Par veda

bonjour,
mon employeur m'a annoncé le 28 nov qu'il ne voulait plus de moi, qu'il souhaitait faire une rupture conventionnelle.
Cette rupture ne me convenait pas et en plus elle était illégale (antidatée, préremplie...) J'ai voulu renégocier avec lui les conditions qu'il a semblé accepter sur le moment.
Ce matin il me dit qu'il ne veut plus de rupture conventionnelle, il va m'envoyer un avertissement par courrier et je reste dans l'entreprise.
C'est un CDI avec logement de fonction et vente de ma recette à la clé.
Que dois je faire?
merci de vos réponses

Par Prana67

Bonjour,

Si l'employeur ne veut pas continuer la rupture conventionnelle vous n'avez rien de spécial à faire. Il faut que tout le monde signe pour valider la rupture.
Concernant l'avertissement vous pouvez le contester si vous estimez qu'il n'est pas justifié.

Par kang74

Bonjour

Vous êtes libre de contester l'avertissement .
Il est libre de ne plus vouloir accepter une RC : même après signature, employé comme employeur peut se rétracter dans les 15 jours .

Par veda

Donc si j'ai bien compris je ne peux plus le mettre aux prud-hommes ?

Par Prana67

Concernant la rupture conventionnelle, non. Ou alors précisez ce que vous voulez contester/attaquer.

Par kang74

Pour contester l'avertissement, si .

Pour le refus de signer la RC ou le fait de s'en rétracter, non .

Par veda

Je veux contester la façon de faire, il n'y a pas eu d'entretien préalable ni discussion possible et ee plus de cela elle était antidatée, préremplie et avec des chiffres erronés.
Je pense qu'il veut me virer mais dans les règles cette foi ci.
Il prépare le terrain ou alors il veut me faire démissionner

Par kang74

Il n'y a rien à contester puisqu'il n'y a pas de RC .
Et s'il ne veut pas de RC, il n'y a donc pas de discussion à avoir et encore moins d'entretien .

L'avertissement n'oblige pas à avoir un entretien, aucun formalisme n'est requis : vous pouvez le contester devant le CPH en amenant la preuve qu'il n'était pas justifié .
Rien à voir avec une RC envisagée qui n'empêche pas de sanctionner .

Enfin il est libre de vous licencier, seul le CPH reconnaîtra l'abus ... ou pas .
Au mieux il y aura des indemnités suivant votre ancienneté : vous ne retrouverez pas votre emploi .

Par Prana67

Si vous pensez que l'employeur veut vous virer vous pouvez garder tout ce que vous avez comme document concernant la RC qui n'a pas aboutie, ça pourrait éventuellement vous aider à démontrer le caractère abusif du licenciement.

Par kang74

Le fait de proposer une RC n'a aucun impact sur le caractère abusif d'un licenciement .
Il peut même licencier pour faute grave après signature pendant le délai de rétractation ...

La seule chose que peut faire la preuve que la RC ait été antidatée, c'est de demander l'annulation de la RC pour vice de consentement.

Comme il n'y a pas de RC, le problème est réglé ...

Par veda

Merci pour les conseils, j'ai pris RDV avec une avocate

Par kang74

Pour contester l'avertissement ?

Par citoyen25

Le fait de proposer une RC anti datée, puis renoncer, puis de sanctionner ensuite, puis....licenciement, est suspect.
Il faut garder toutes les preuves au cas où.

Par citoyen25

Le fait de proposer une RC anti datée, puis renoncer, puis de sanctionner ensuite, puis....licenciement, est suspect.
Il faut garder toutes les preuves au cas où.

Par kang74

Vous avez des arguments juridiques en ce sens ?
On peut proposer une RC a un employé qui commet des fautes pour se faciliter la vie et au final y renoncer suivant les exigences de l'employé (très courant).
Dans ce cas là, on enchaîne sur une sanction : ce qui se passe .

Pour contester une sanction , il suffit de dire que la faute n'existe pas, ne peut exister etc .
Pas de dire qu'une RC a été proposée.
La proposition de RC, même acceptée, même bancaire n'a aucune incidence ...

Là, il y a un avertissement (le postant ne nous parle pas de la raison) donc la même faute ne peut servir à un licenciement pour faute grave .

A mon avis l'employé a anticipé avant même de signer la RC son départ, alors que rien n'est jamais acté avant la fin du délai de rétractation, et pense, à tort, pouvoir forcer la RC ...

La seule chose qu'il aurait pu faire c'est plaider la nullité de la RC si elle avait été homologuée.

Par citoyen25

Oui, une rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée en lieu et place d'une sanction.
Une pression dans ce sens est interdite.
Là on pourrait commencer à se poser cette question.

Par kang74

???

Une RC est neutre par rapport à un licenciement pour faute .
On peut même en proposer une pendant l'entretien disciplinaire .
On peut commencer ue procédure disciplinaire, puis signer une RC pour y renoncer et continuer la procédure disciplinaire .

Une RC c'est le contraire d'une pression puisqu'on peut signer et qu'il y a 15 jours de retractation .

Par contre, sanctionner juste avant de multiples avertissement reconnus comme abusifs, peut faire annuler une RC pour vice de consentement, oui .

On n'est pas dans ce cas : il n'y a pas de RC .
On ne remet pas en cause un licenciement pour proposition de RC .
Mais pour d'autres motifs .

Par citoyen25

C'est le vice de consentement qui est interdit.
Ce qui peut être invoqué s'il y a parallèlement menace de sanction, pas forcément justifiée.
Le salarié peut alors estimer qu'il vaut mieux partir dans les conditions de la RC, plutôt que se faire licencier pour faute grave, alors que, peut-être, il n'y a pas eu faute grave.

Dans ce cas, l'employeur a fait demi tour : peut-être pour des raisons qui n'ont rien à voir avec cela, ou peut être pour faire partir le salarié pour moins cher :
avertissement, puis faute grave, moins de 2 mois après.

Sauf s'il y a eu vraiment une faute, cela sent un peu le "roussi".

Il faut conserver toutes les preuves au cas où. Une fois qu'on est brusquement "dehors" avec une mise à pied conservatoire, cela sera trop tard.

Par kang74

C'est le vice de consentement qui est interdit.

Voilà .
Cela permet d'annuler une RC .
Dont il n'est plus question ici .

Mais dans le cadre d'un licenciement, le vice de consentement on s'en moque puisque il n'a jamais s'agi que l'employé consente à quoi que ce soit : c'est une décision unilaterale de l'employeur de par son pouvoir disciplinaire qui n'est pas amoindri en proposant un accord amiable .

Ce pourquoi une proposition de RC n'a aucune incidence sur un licenciement et c'est de jurisprudence constante qu'on rappelle et applique le fait que cette proposition est neutre .

L'argument de la proposition de RC n'en est donc pas un pour contester une sanction qu'elle ait lieu avant, et même pendant une RC.

L'important c'est de savoir s'il y a matière à sanctionner dans un délai de deux mois, ou pas, pas d'alléguer qu'une proposition de RC est signe de je ne sais quoi.

Si un employeur a pu reprendre une procédure disciplinaire après la rétractation de l'employé une fois la RC signée, prouvant quand même plus qu'une proposition, c'est que vraiment, cela n'a aucun impact !

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030324857/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000030324857/[/url]

Par citoyen25

Pour moi c'est l'enchaînement qui me paraît suspect. Une rupture conventionnelle anti datée, c'est bien pour ne pas donner le temps de la réflexion. Même si elle n'a pas aboutie, la tentative est là. Pris là dedans, le salarié a intérêt à se méfier.

Il est possible que cet employeur cherche à se débarrasser du salarié, il qu'il n'a en fait pas de bon motif. Il voit que la rupture conventionnelle coûte trop cher et l'abandonne puis risque de passer à autre chose.

Cela ne sera pas la rupture conventionnelle qui sera à annuler (bien sûr), mais peut être que cette séquence sera utile pour appuyer, le cas échéant, la contestation d'un licenciement pour cause non réelle et sérieuse. Il faut tout garder : d'abord la proposition de rupture conventionnelle anti datée et tous les échanges écrits.

Par kang74

Et je vous dis, preuve à l'appui que cela n'aura aucun impact ...

Anti dater n'aurait un impact que pour faire annuler la RC pour vice de consentement!

Il n'y a pas de RC !!!(et fort probablement parce que l'employeur s'est rendu compte de sa boulette : il en a le droit aussi !)

Tenter de rompre le contrat à l'amiable n'est le signe que le fait que l'employeur veuille mettre fin au contrat : comme il en a le droit, comme l'employé en a le droit en passant par la RC aussi au lieu de démissionner .

Devant le CPH on constatera donc si le licenciement (dont il n'est pas question : c'est un simple avertissement) est justifié, ou pas .

Et c'est tout .
(Lisez l'arrêt ...)

Par citoyen25

Je dis :

1) Ce salarié doit se méfier de cet employeur, parce qu'anti dater (volontairement) une RC n'est pas loyal, et que parler d'avertissement après n'est pas bon signe. La tentative de RC anti datée a bel et bien existé, si le salarié a gardé le document il pourra le faire valoir si c'est utile.

2) Les événements qui précèdent un licenciement peuvent avoir un impact sur l'issue d'un jugement aux Prud'hommes : c'est le contexte. Cette tentative de RC en est un.

Je ne dis pas que cela va nécessairement mal se terminer, mais on peut avoir un doute.

Par kang74

La seule chose à contester c'est l'avertissement s'il n'est pas justifié .

Se méfier de quoi ? Que l'employeur vérifie plus son travail pour y trouver une faute ?

Bien évidemment .

M'enfin c'est du pouvoir de l'employeur de sanctionner des fautes , c'est du devoir de l'employé de ne pas en faire .

C'est du droit de l'employé de contester ensuite leur existence .

Le tout avec des éléments qui ne seront pas la tentative de RC avortée anti datée , mais des éléments qui tendent à prouver qu'il n'y a pas eu de faute ou qu'elle n'était pas grave etc ...

Vous savez, la première instance du CPH, même si favorable au salarié n'en applique pas moins le droit .

Par contre, oui, dans le contexte d'un échange sur le sujet, l'employeur n'a plus d'intérêt à proposer de RC qui sera annulée ; ce pourquoi quand on est employé, il vaut mieux fermer sa bouche pour faire valoir une faute de l'employeur . Il n'y en a aucune dans le contexte ... puisque pas de RC .

Si un avertissement est justifié, ce n'est pas une proposition de RC anti datée qui aura un impact .

Après oui, l'employeur peut préférer tenter le licenciement pour faute grave avec un dossier très léger : il aurait tort de s'en priver si cela ne lui coûte pas plus cher que la proposition de l'employé lui a faite pour la RC . Là aussi, dans la négo, il faut être malin ...

Par citoyen25

Tout d'abord il faudrait que veda reçoive le courrier d'avertissement.

Ensuite pour la RC? Si aucun lien avec la tentative de RC, OK.

Ensuite, quoi après l'avertissement?

Rien, ou faute grave (c'est assez classique...hélas).

Ce que je conseille à veda c'est de garder tous les éléments relatifs à cette proposition de RC qui était anti datée pour éventuellement s'en servir s'il y avait ensuite un licenciement.

Je ne lui conseille pas de l'utiliser dans la contestation de l'avertissement, si avertissement il y a.

En effet, si la RC n'a pas eu lieu du fait de l'employeur il n'empêche qu'elle traduit l'intention de l'employeur de se séparer de veda, puisque la proposition vient de lui. En plus, en accélérant le procédé par antidatage.

Cet évènement pourrait avoir son importance si peu après, veda devait être licenciée avec un motif douteux.

Par Henriri

Hello !

Le débat s'emballe pour répondre à Veda qui se demande que faire par rapport à l'ébauche abandonnée par son employeur d'une RC puis son évocation verbale d'un avertissement (son employeur disant vouloir se séparer de lui) :

"il me dit qu'il ne veut plus de rupture conventionnelle".

>> Ok, il n'y a donc rien à faire, cette perspective de RC est mort-née.

"il va m'envoyer un avertissement par courrier".

>> Ok, la chose à faire est d'attendre de recevoir cet avertissement.

Veda revenez nous voir si vous avez des questions à la réception de cet éventuel avertissement.

PS : en effet Veda conservez tous les écrits relatifs à ce contexte, et soyez irréprochable dans votre travail.

A+