



Erreur sur avenant et rupture conventionnelle

Par **chevry2015**, le **27/03/2015** à **10:57**

Bonjour,

Je suis actuellement en train de négocier une rupture conventionnelle avec mon employeur suite au harcèlement de mon supérieur hiérarchique direct.

Je travaille dans cette entreprise depuis 5 ans. 2 années à 50% de temps de travail de fin 2009 à début 2012. En février 2012, nous avons signé un avenant à mon contrat de travail afin que mon temps de travail passe à 80%. Sur cet avenant, la rémunération brute correspond à un temps de travail à 100% mais le nombre d'heures indiquées correspond bien à un temps de travail à 80%. Sur ma fiche de paie, le salaire brut lui correspond à 80%. Soit 20% d'écart entre le brut indiqué sur mon avenant et celui indiqué sur mes bulletins de salaire. Je me suis rendue compte de cette erreur et ai préféré, afin de ne pas entrer en conflit avec ma hiérarchie de ne pas leur en faire part. En 2013, lors de l'entretien annuel avec mon supérieur, et méritant une augmentation suite à mon investissement, je décide de lui demander une augmentation en me disant que s'il la refuse, je ferai levier en lui faisant part de la mauvaise exécution de mon contrat de travail. Devant son agressivité (j'avais à peine passé la porte de son bureau qu'il me prévenait qu'il n'avait pas de budget pour une quelconque augmentation) et l'ambiance étant déjà plus qu'inconfortable (dénigrement de mon travail et moqueries), je décide encore une fois de passer sous silence le problème du contrat de travail en me réservant cette option pour l'année suivante.

En 2014, lors de mon entretien annuel, là encore je n'avais pas passé la porte de son bureau qu'il m'annonce que le PDG a décidé de geler les augmentations et qu'encore une fois ça n'était même pas la peine de réclamer quoique ce soit. Je décide donc de lui indiquer que ma rémunération perçue sur mon bulletin de salaire ne correspond pas à celle prévue par mon contrat de travail et qu'à défaut d'augmentation, je souhaiterais une régularisation de ce dernier. Le ton monte et il m'indique qu'il en parlerait à la DRH. Tout cela s'est fait par oral. Je n'ai pas eu de retour à ce sujet, et, toujours afin de ne pas travailler dans une ambiance encore plus conflictuelle, je ne reviens pas sur cette histoire de contrat.

Suite à des comportements de dénigrement de sa part tout au long de l'année, en début d'année 2015, toujours lors de l'entretien annuel qui s'est mal terminé, je lui réitère ma demande de régularisation de mon salaire (toujours par oral, mon supérieur est un juriste et n'écrit par conséquent jamais rien). Il m'indique qu'il fera le nécessaire mais que cela l'étonnerait que la DRH soit d'accord.

La situation empirant, je me décide à aller voir la DRH en février dernier pour leur indiquer qu'il ne m'est plus possible de travailler avec cette personne (il a été convoqué et j'ai été entendue par la DRH qui a même vivement critiqué son mode de fonctionnement). La DRH me propose alors de signer une rupture conventionnelle. Je ne leur ai pas encore parlé du contrat de travail mais il est clair qu'ils ne sont absolument pas au courant car mon supérieur n'a jamais du leur en faire part.

J'en arrive à ma question : puis-je faire régulariser ma situation en ma faveur avant d'entamer la procédure de rupture conventionnelle afin que cette rupture soit basée sur le salaire

revalorisé et que mes allocations chômage soient également basées sur ce salaire. Dans l'affirmative, doivent-ils me verser la différence sur les trois dernières années, à savoir la signature de l'avenant en février 2012 et aujourd'hui. Je précise que je n'ai pas encore quitté l'entreprise, je suis en congés et j'attends leur proposition concernant les conditions de la rupture.

Par avance je vous remercie vivement de votre réponse et de tous conseils qui pourraient m'être utiles dans la gestion de cette rupture

Cordialement,

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **13:44**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir textuellement comment est indiquée la rémunération dans l'avenant...

En tout cas, s'il y a conflit, je vous conseillerais de le régler avant la conclusion de la rupture conventionnelle...

Par **chevry2015**, le **30/03/2015** à **13:07**

Bonjour,

Merci pour votre réponse. L'erreur est la suivante: sur mon avenant est indiqué un salaire de 2600€ brut pour 121h de travail (je travaille à 80%). Sur mon bulletin de salaire, le brut indiqué est de 2100€.

Merci

Par **P.M.**, le **30/03/2015** à **15:34**

Bonjour,

A priori, d'après ce que vous rapportez, sans que ce soit la reproduction textuelle de l'avenant, vous devriez obtenir la régularisation rétroactive sur la base d'un salaire mensuel brut de 2600 €...

Par **chevry2015**, le **31/03/2015** à **10:10**

Bonjour - Je vous remercie pour votre réponse.

J'ai une autre question: je bénéficie dans mon entreprise d'un certain nombre d'avantages du CE (subventions, chèques cadeau....). Puis je réclamer ces subventions au prorata de mon temps de présence dans l'entreprise? Dois je m'adresser directement au CE ou bien inclure ces avantages dans la négociation de la rupture conventionnelle.

Egalement, mon employeur est en faute par rapport à la médecine du travail. Ma dernière convocation date de 2012 et je n'ai pas été convoquée en 2014. Puis je "profiter" de cette erreur dans le cadre de la négociation pour obtenir une meilleure indemnisation? Si oui, de quelle façon?

Je vous remercie par avance pour votre réponse.
Cordialement,

Par **P.M.**, le **31/03/2015** à **10:40**

Bonjour,
Tout est négociable mais le résultat dépend de l'autre partie...
Certains avantages dépendent d'une condition de présence lors de l'attribution...