



Assistance Personne Exterieur Entretien Rupture Conventiennel

Par **gerald823**, le **05/01/2013** à **12:36**

Bonjour,

L'employeur de mon amie lui propose une rupture conventionnel de contrat de travail.

L'employeur sait qu'il n'y a aucune faute lourde ou grave commise par mon amie mais souhaite la rupture pour "mauvaise ambiance".

Cet employeur est proche du harcèlement moral (temoins a l'appui) et mon amie ne peut plus travailler la-bas.

Comme cet employeur est aussi delegué du personnel (college maitrise), elle va certainement nous proposer une de ses "amies" délégué du collègue employé lors des entretiens.

Lors de l'entretien pour parler de la rupture du contrat, pouvons-nous nous faire assister par une personne d'un syndicat d'une entreprise différente (que je connais) ?

Nous souhaitons envoyer une lettre à l'employeur lui proposant la rupture conventionnel avec 5000€ d'indemnité en plus des indemnités dues.

Comment pouvons-nous présenter cette lettre en sachant encore une fois que mon amie n'a commis aucune faute et que si les indemnités demandés sont refusés en retour (ou trop abaissé), nous pouvons faire une saisine au prud'hommes pour harcèlement (dans une 2eme lettre).

L'idéal étant de ne pas aller réellement jusqu'au prudhommes (les faits d'harcèlement sont quand même la) mais de mettre un moyen de "pression".

Qu'en pensez-vous ?

Merci,

Par **P.M.**, le **05/01/2013** à **13:20**

Bonjour,

Vous devez confondre entre l'employeur et le responsable hiérarchique qui peut avoir une délégation de pouvoir...

Si l'employeur pouvait invoquer une faute grave ou lourde ou même une cause réelle et sérieuse de licenciement, il ne passerait vraisemblablement pas par la rupture conventionnelle en tout cas pour les deux premières...

Lorsqu'il y a des Représentant du Personnel, la salariée ne peut se faire assister que par une personne intérieure à l'entreprise également salariée...

Je ne pense pas qu'il soit judicieux de prendre l'initiative d'envoyer une telle lettre puisque la négociation est justement faite pour cela...

Par ailleurs, la salariée n'est pas obligée d'accepter le principe de la rupture conventionnelle et peut directement saisir le Conseil de Prud'Hommes puisqu'il y aura une tentative de conciliation...

Par **gerald823**, le **05/01/2013** à **13:41**

Merci pour votre réponse.

L'idée est que mon amie ne peut plus travailler dans cette ambiance et sous les "pics" de sa responsable tout au long de la journée.

Et sa responsable est d'accord sur le principe d'une rupture conventionnelle (je suis allé la voir)

Actuellement en arrêt de travail (mon amie), nous ne savons pas si nous devons prendre les devants et envoyer une proposition d'indemnité les premiers ou si nous devons attendre. Car il est possible que l'entreprise ne dise rien tant que mon amie est en arrêt.

En fait, nous ne savons pas si nous devons écrire ou attendre un entretien préalable à la rupture conventionnel ou si nous pouvons saisir les prudhommes avant.

Nous voulons faire les choses dans l'ordre et ne voulons pas faire d'erreur du type : Vous êtes allés voir les prud'hommes, donc une rupture conventionnelle n'est plus possible"...

Qu'en pensez-vous ?

Merci,

Par **P.M.**, le **05/01/2013** à **16:46**

Je présume que votre amie est majeure et donc normalement vous n'auriez pas à intervenir comme elle vis à vis de votre employeur...

Le pluriel me paraît ne pas être une bonne approche juridique et le fait d'être à l'origine d'une proposition écrite pourrait faire penser que la salariée est à l'initiative seule de la rupture conventionnelle par rapport à l'employeur ou son représentant...

Si vous engagez une action prud'homale, effectivement, normalement une rupture conventionnelle n'est normalement plus possible puisqu'elle implique un accord des deux parties et qu'il n'existe aucun litige entre elles...

Normalement, un arrêt-maladie non professionnelle n'empêche pas à lui seul la conclusion d'une rupture conventionnelle...