



## Contestation rupture conventionnelle

Par **claudio03**, le **17/12/2014** à **23:08**

Bonjour

Dans le cas d'une contestation d'une rupture conventionnelle:

- un échange de mails est-il suffisant pour prouver que la convention a été anti-datée.
- l'employé ayant été assisté, la direction a été assistée par le N+2 du salarié : je crois avoir lu quelque part que le supérieur hiérarchique du salarié ne pouvait assister la direction, est-ce vrai ?
- l'employé a été convoqué pour une sanction disciplinaire, réunion au cours de laquelle le salarié a proposé la rupture conventionnelle suite aux reproches faits par la direction. Cette convocation peut-elle être assimilée à une pression exercée sur le salarié (salarié qui a reçu plusieurs mails et 2 LRAR de sa direction au cours des 24 derniers mois, des rappels à l'ordre).

Merci d'avance pour vos avis .

Par **P.M.**, le **17/12/2014** à **23:30**

Bonjour,

Devant le Conseil de Prud'Hommes la preuve est libre ensuite ce serait à son appréciation...

Je n'ai jamais vu sérieusement une restriction par rapport à la personne qui assiste l'employeur lors de l'entretien de négociation de la rupture conventionnelle du moment qu'elle appartient au Personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche....

Le Conseil de Prud'Hommes tiendrait vraisemblablement compte que la rupture conventionnelle a été conclue alors qu'une procédure de sanction n'était pas encore close...