



Comment dénoncer une rupture conventionnelle ?????

Par **caleuche**, le **27/02/2009** à **02:20**

J'étais le responsable de maintenance d'un hôtel depuis cinq ans. On cherchait à se débarrasser de moi. Pour faire ça, on essayait de me surprendre en train de commettre des fautes professionnelles pour pouvoir me licencier pour faute grave. Comme ils n'ont pas réussi, pour le simple motif que j'ai toujours été à la hauteur de ma fonction, le directeur de l'hôtel qui est aussi le fils du patron, m'a agressé physiquement et de façon violente. Donc, on a profité pour m'appeler à un entretien pour me proposer une rupture conventionnelle. Vu la situation à ce moment là, j'ai accepté de signer la documentation. Mais maintenant, avec le recul je vois qu'ils ont réussi à me mettre dehors et ont profité de ma détresse émotionnelle pour me faire accepter cette humiliante sortie. Ma question est: Puis-je contester cette rupture conventionnelle? Si c'est le cas, quels sont les démarches à suivre ?

Je dois signaler que suite à l'agression, j'ai porté plainte à la gendarmerie et le médecin a constaté qu'il y a eu agression. La date de l'agression correspond avec l'initiation de la négociation.

Par **journaliste75**, le **24/02/2011** à **14:31**

Bonjour,

Je suis journaliste indépendante, j'aimerais en savoir plus sur la façon dont sont gérées les ruptures conventionnelles. Accepteriez-vous de me contacter pour discuter de votre cas d'il y a 2 ans ? Vous pouvez me contacter par mail: maudgang@hotmail.com

Cordialement,

Maud Gangler

Par **Lawrence47**, le **02/06/2011** à **21:07**

Bonjour,

J'ai également signé une rupture conventionnelle qui a été homologuée. C'est a posteriori que j'ai compris avoir été lésée. Étant donné la date de publication de votre post, j'imagine que

l'affaire est désormais close. Pourriez-vous me faire part des solutions que vous avez employées ?

Merci beaucoup.

Par **Conseiller_du_Salarie**, le **02/06/2011** à **22:22**

Bonjour,

Si vous pensez avoir été lésée, essayer d'expliquer en quoi ?

- montant de l'indemnité,
- manque d'information,
- défaut d'assistance...

Veillez prendre connaissance de cette page :

http://conseillerdusalarie.free.fr/Rupture_Convent.php

Et essayez de nous en dire un peu plus sur le déroulé de la procédure.

Par **Lawrence47**, le **04/06/2011** à **00:11**

Bonjour,

Je vous remercie de m'avoir répondu.

Pour diverses raisons, mon employeur et moi-même, parvenus à la conclusion qu'il fallait nous séparer, avons décidé d'un commun accord de mettre fin à la relation de travail. Pour le faire le plus rapidement possible, nous avons rédigé une rupture conventionnelle le jour même, calculé l'indemnité minimale exigée, inventé deux dates d'entretiens, et antidaté le document afin de pouvoir l'adresser directement à l'inspection du travail pour une rupture sous 15 jours.

L'indemnité mentionnée sur ce document ne devait pas être une transaction, mais une formalité qui n'excluait pas le versement de tout autre dû. Cependant, mon employeur a décidé de ne rien me verser des arriérés qu'il me doit (primes et heures supplémentaires qu'il ne m'avait pas encore payé faute de trésorerie et dont j'avais accepté le décalage de paiement). Selon lui, j'ai accepté le montant indiqué sur la convention pour solde de tout compte. Par ailleurs, il me précise qu'à la lecture du document, nous avons eu deux entretiens et 15 jours de réflexion...

Comment dénoncer cette convention ? Comment prouver qu'elle était antidatée et qu'il n'y a jamais eu d'entretien ?

Mon employeur s'appuie également sur le fait que l'indemnité est parfaitement calculée par rapport à mon ancienneté. Ce montant n'est pas contestable.

Or, nous savons tous les deux que ce n'est pas le montant de cette indemnité que je conteste, c'est le fait qu'il ne veuille pas m'indemniser de mes heures supplémentaires, qui

selon ses dires, ne sont pas prouvables.

Par **Conseiller_du_Salarie**, le **04/06/2011** à **00:45**

Difficile de revenir sur les documents antidatés et signés par les deux parties...

Par contre le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas un tout (ce n'est pas une transaction) ; il n'exclut [s]jamais[/s] le paiement des congés payés, des arriérés de salaires, primes et indemnités... **NON, CE N'EST PAS UN ACCORD SUR TOUT** : uniquement sur le principe de la rupture et de l'indemnité correspondante

Vous avez 5 ans pour réclamer votre dû.

Comment prouver vos heures supplémentaires ? Il est difficile de répondre à cette question à votre place. Sachez qu'un planning, un agenda, un témoignage de voisin (qui vous vous partir tôt et rentrer tard) sont des commencements de preuve.

C'est ensuite à l'employeur de prouver le contraire.

Il est sur que vous devez quantifier précisément (dates et heures)...

Pour contredire ma première phrase : démontrer un différend entre vous et l'employeur peut faire annuler cette rupture conventionnelle.

Par **P.M.**, le **04/06/2011** à **11:17**

Bonjour,

Rappelons que si vous avez signé un reçu pour solde de tout compte, il doit être dénoncé dans les 6 mois alors qu'il est libératoire pour les sommes dont il est fait l'inventaire....

Par **Lawrence47**, le **06/06/2011** à **01:24**

Bonjour,

Merci à tous pour vos réponses.

J'ai saisi le conseil des prud'hommes. Si cela peut aider, je vous tiendrais informer du déroulement de la procédure et de la décision du conseil.

En ce qui concerne le solde de tout compte, mon avocat m'a dit qu'il était possible de noter sur l'attestation la mention "avec/sous réserves". Ne le sachant pas à ce moment-là, je l'ai signé avec la mention "reçu pour solde de tout compte" dès l'instant où l'on me l'a remis (la paie étant externalisée, refuser ce document revenait à retarder d'encore un mois le déclenchement de la procédure). J'ai néanmoins envoyé deux recommandés à l'employeur pour lui notifier que j'attestais bien avoir reçu la somme indiquée mais que le solde de tout compte restait très incomplet... Il n'a pas daigné me répondre. Il me faudra sans doute attendre l'audience pour connaître sa position.

Par **P.M.**, le **06/06/2011** à **09:09**

Bonjour,

Vous avez bien fait pour le reçu du solde tout compte car une mention "avec/sous réserves" ne sert pratiquement à rien si elle n'est pas suivie d'une dénonciation...

Par **Lawrence47**, le **15/06/2011** à **13:54**

Bonjour,

Je reviens d'un entretien avec mon avocat qui me demande de préciser le montant du préjudice subi quant au non paiement des heures supplémentaires.

Je peux calculer le montant brut dû en tenant compte des majorations mais :

1. Je ne sais pas comment calculer le net
2. Ces heures supplémentaires entrent également en compte pour le calcul des congés payés. Et là, je ne sais pas non plus comment calculer l'indemnité qui en découle.

Dois-je donner le montant exact ? Comment être sûr de son calcul quand on est pas comptable ?

Est-ce qu'on donne une approximation et c'est au conseil de prud'hommes d'en valider les calculs en faisant appel à un expert-comptable ou le conseil de prud'hommes se contentera d'accéder (ou non) à votre requête tel quelle sans en vérifier au centimes près l'exactitude du calcul car c'était à vous de le faire ?

Par **P.M.**, le **15/06/2011** à **14:02**

Bonjour,

C'est en brut qu'il faut que vous calculiez votre préjudice et en ajoutant 10 % d'indemnité de congés payés...

Le Conseil de Prud'Hommes ne fera pas le calcul et encore moins appel à un expert-comptable, il validera le vôtre à condition qu'il n'y ait pas de contestation de la partie adverse soit sur le fond soit sur le résultat...