



licenciement ou rupture conventionnelle

Par **de tricaud**, le **30/06/2009** à **14:56**

Bonjour,

Je suis chargée de marketing depuis bientôt 6ans dans un groupe immobilier. J'ai décidé de monter ma société et j'ai demandé une rupture conventionnelle de mon contrat pour toucher les assedics le temps que mon activité soit rentable. Ils ont refusé ma rupture conventionnelle, soit disant ce n'est pas la politique du groupe c'est long à monter et en plus le salarié peut attaquer encore après pendant 10 ans enfin de sales excuses surtout à mon sens. Je me sens coincée ! Ils m'ont même proposé "en off" d'abandonner mon poste ! déjà c'est un faute grave et en plus je ne serai pas payée entre le moment où je pars et le moment où je suis licenciée...ou alors de monter un dossier contre moi mais à priori ça prend des mois et des mois...

Voici mes questions:

*Rupture conventionnelle de contrat ?

- Quelles sont les contraintes pour l'employeur ?
- Comment argumenter pour l'employeur qui refuse ?
- Si refus de l'employeur, quels recours ?

*Abandon de poste ?

- Combien de temps mettent-ils à licencier ?
- Est ce que l'entreprise peut t'attaquer ?

* Quels sont les motifs d'une faute grave ?

si je ne viens qu'1/2h par jour (je suis cadre) est-ce une faute grave ?

*Arrêt maladie ?

Si on se met en arrêt longue durée, qui nous rémunère ? Est-ce que c'est une solution pour aboutir à un licenciement ? Si oui licenciement pour quels motifs ?

* Licenciement pour cause réelle et sérieuse ?

- Est-ce qu'on touche des indemnités de licenciement ?
- Quels motifs on peut évoquer ?
- Combien de temps ça peut prendre ?
- Quelle est la procédure ? lettre recommandée...

* La transaction

- Comment ça se passe ?

Merci beaucoup de votre aide

Par **Jo la brute**, le **01/07/2009** à **15:21**

Bonjour,

Concernant la rupture conventionnelle:

l'employeur doit payer une indemnité de licenciement égale au moins 1/20 de salaire par année d'ancienneté et plus si la convention collective est plus avantageuse. (1/3 pour la convention collective de l'immobilier)

Il faut obtenir l'accord de la DDTEFP.

Il faut lui dire que si il refuse une rupture conventionnelle, vous prendrez acte de la rupture à ces torts exclusifs ce qui produit les mêmes effets qu'un licenciement, si le Conseil de prud'Hommes estime que les manquements invoqués sont avérés.

Cela suppose que votre employeur ait commis une faute contractuelle (non respect des dispositions de la convention collective, heures supplémentaires non payées, non respect du principe d'égalité en matière de rémunération...)

Abandon de poste : solution à proscrire

Certains pôles emplois refusent de verser allocation de retour à l'emploi estimant que le salarié n'a pas été privé involontairement d'emploi en cas d'abandon de poste.

Une procédure pour abandon de poste prend au minimum 3 semaines, mais l'employeur peut faire traîner les choses pendant plusieurs mois.

Il vous faut vous assurer que vous n'avez une clause de non concurrence et qu'elle ne vise pas l'activité que vous souhaitez créer. En l'absence d'une clause ou une clause de dédit

formation votre employeur ne peut pas vous attaquer.

Faute grave:

L'employeur est libre de qualifier un fait de faute grave. Il peut aussi considérer que le retard d'un quart d'heure pendant plusieurs jours doit être sanctionné par un simple avertissement.

maladie:

Pendant la maladie, vous percevez des indemnités journalières de la part de la CPAM et éventuellement un maintien de salaire en application des dispositions conventionnelles de la part de votre employeur.

Durant vos arrêts de travail, il vous est impossible de lancer votre activité car en cas de contrôle de la CPAM vous devrez rembourser les indemnités journalières.

De plus, il faut plusieurs mois avant que le médecin du travail pour déclarer inapte et que votre employeur vous licencie pour inaptitude

licenciement pour cause réelle et sérieuse:

un retard d'un quart d'heure répété désorganisant l'entreprise peut constituer une cause réelle et sérieuse.

peut également constituer une cause réelle et sérieuse;

- la mésentente reposant sur des faits précis
- l'insuffisance professionnelle: incapacité à exécuter correctement son travail
- une faute
- une absence prolongée (arrêt de travail) perturbant fonctionnement de l'entreprise
- un motif économique
- l'inaptitude

En cas de licenciement pour une cause réelle et sérieuse:

- Vous percevez une indemnité de licenciement (voir supra rupture conventionnelle)
- Vous devez effectuer un préavis de 3 mois si vous en êtes dispensé vous êtes payés; si c'est vous qui demandé à en être dispensé, et si l'employeur accepte, il n'a pas à vous payer.
- le solde de vos indemnités de congés payés

Procédure:

convocation entretien préalable (remise en main propre ou envoi lettre recommandée)

entretien préalable au moins 5 jours ouvrables après le jour de réception de la convocation

la tenue de l'entretien

notification du licenciement par lettre recommandée: 2 ouvrables plus tard au plus tôt après l'entretien(15 jours en licenciement économique d'un cadre, un mois au maximum en cas de licenciement disciplinaire...)

Transaction:

Pour être valable, la transaction suppose qu'un licenciement ait été notifié par lettre recommandée.

Elle suppose le versement d'une indemnité transactionnelle.

Votre employeur ne veut pas de rupture transactionnelle, il va vouloir encore moins d'une transaction dans laquelle il va devoir vous verser une indemnité en plus des sommes dues en cas de licenciement pour une cause réelle et sérieuse
cordialement

Par de tricaud, le 01/07/2009 à 16:26

merci beaucoup pour toutes ces réponses

en gros si j'ai rien à reprocher à mon employeur je n'ai pas grandes chances de gagner aux prud'hommes...

la meilleure solution serait donc de ne plus rien faire pour être licenciée soit pour cause réelle et sérieuse (indemnités) soit pour faute grave (pas d'indemnités) ?

merci de votre avis

Par Jo la brute, le 01/07/2009 à 16:41

Rebonjour,

Votre stratégie est parfaitement envisageable.

Je pense qu'il vous est possible également de tous les jours demander à votre employeur une rupture transactionnelle, il acceptera si vous harcelez suffisamment.

De plus, j'ignore si votre employeur a commis des manquements à ses obligations pour cela il faut étudier votre contrat de travail, vos bulletins de paie, vos conditions de travail.

Si effectivement il y a des manquements de la part de votre employeur, vous pourrez plus facilement négocier votre départ.

Je ne peux donc pas vous donner un conseil n'étant en possession des éléments.

cordialement

Par **de tricaud**, le **01/07/2009** à **16:53**

merci pour la réactivité !
j'ai rendez-vous avec les RH demain pour discuter avec eux
pour l'instant je n'ai eu une réponse que via ma hiérarchie
je verrai en fonction de ce rdv

Par **Jo la brute**, le **07/10/2009** à **13:45**

Bonjour Plabe76,

Certains arrêts accordent de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche (environ 1000 à 2000 €), mais pour le moment cela n'a pas été soulevé comme moyen pour obtenir la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur. En effet ce motif me paraît léger pour obtenir une rupture d'un contrat de travail, surtout si vous n'avez pas de problème de santé et que vous ne travaillez pas dans un secteur à risque.