



Requalification rupture conventionnelle en licenciement

Par **HUGODU13**, le **08/11/2021** à **21:35**

Bonjour,

Ma demande est la suivante : ma rupture conventionnelle peut elle être requalifiée en licenciement

Merci d'avance pour toute l'attention que vous porterez à mon dossier.

Salutations

Hugo

Voici les faits :

Entrée chez MH le 8 janvier 2018

Les conditions étaient les suivantes :

Durée hebdomadaire 39 heures + 4 heures supplémentaires mensualisées

Mise à disposition d'un véhicule pour les trajets professionnels

Les heures de trajet siège – chantier sont rémunérées en heures effectives

En juin 2018, les 4 heures supplémentaires mensualisées sont supprimées sans avenant ni information ce qui a occasionné une perte de salaire brut de 3 656,26 €.

Le même mois une « indemnité de transport » est mise en place pour un montant de 3 432,99€ pour l'année 2018 (modalité de calcul inconnu).

Mon avis : les heures effectives de travail sont rémunérées mais sous la forme de frais professionnels ? (non assujettis à cotisations et contributions de sécurité sociale).

En janvier 2019

Les 4 heures supplémentaires mensualisées sont remises en place

L'indemnité de transport est maintenue

Les heures de trajet siège – chantier sont rémunérées en heures effectives

En mars 2019

Les 4 heures supplémentaires mensualisées sont à nouveau supprimées du bulletin sans information ni avenant.

Les heures supplémentaires, à la demande de l'employeur, sont comptabilisées et rémunérées au taux légal.

Les heures de trajet siège – chantier sont rémunérées en heures effectives + l'indemnité de trajet.

En octobre 2019

Fin de la convention collective du Bâtiment (Ouvrier PACA moins de 10 salariés) sans information ni avenant.

En janvier 2020

Suppression de l'indemnité de trajet au motif que nous ne faisons plus partie de la convention collective du Bâtiment.

Réponse identique pour les intempéries.

En septembre 2020

Les 4 heures supplémentaires mensualisées sont remises en place

En novembre 2020 Lettre d'information au salarié :

Seuls les temps de trajet de conduite sont considérés comme temps de travail effectif et ouvre droit à la majoration des heures supplémentaires.

Par équité MH considère que le salarié qui conduit à l'aller ne conduit pas au retour et vice versa. Ce qui induit que tous les salariés doivent passer par le siège à fortiori quand ils ont un véhicule à disposition au siège ce qui est mon cas.

La note se termine en reformulant : les salariées, doivent travailler non plus 39 heures mais 39 heures + un trajet par jour.

De septembre à décembre j'ai effectué 132,5 heures de trajet sur 17 semaines ce qui constituerai une augmentation de mon temps de travail de près 4 heures par semaine sans majoration ni repos compensateur.

Je fais part à MH de mon désaccord sur l'augmentation de mon temps de travail et en réponse je reçois le **21 décembre 2020** une menace d'avertissement car je ne travaille pas 39 heures : Suite à la mise en re-mensualisation des heures supplémentaires et à la note de service du 2 novembre, je dois travailler 39h + un trajet siège – chantier soit en moyenne 43h par semaine.

Le jour même, le 21 décembre 2020 : je réponds à la menace d'avertissement en

reformulant que dans la mesure où les salariés n'ont pas d'autres choix que de passer par l'entreprise pour se rendre sur les chantiers les heures doivent être comptabilisées en heures effectives.

La Rentrée après les congés de Noël :

Mon mail est resté sans réponse. L'ambiance est électrique.

Le mois de janvier est épouvantable : dénigrement, mise au placard, privé de chantier contraint et forcé de rester à l'atelier.

Il manque 10 heures sur mon bulletin de décembre et un panier (en plus des 2 heures du mois de septembre et des 4 paniers)

La RH reste courtoise mais me fuit. La direction ne me dit même plus bonjour.

4 février 2021 : mes relances téléphoniques restant sans réponse, j'envoie un récapitulatif des heures non payées par mail.

6 février 2021 : je renvoie un mail pour connaître leur position sur les heures de trajet et le non-paiement de mes heures, et les informer que je vis très mal cette situation.

9 février 2021 : Sans réponse à mes mails et travaillant dans une ambiance peu saine et floue une je fais une demande de rupture conventionnelle pour les raisons évoquées ci-dessous :

Non paiement des heures travaillées, paniers, des journées intempéries
Non prise en compte des heures de trajet en travail effectif

12 février 2021 : Nouvelle note de service : « Décompte des temps de trajet »

Le transport collectif pour se rendre sur les chantiers est désormais facultatif.

Pour autant, cette mesure ne peut être retro active d'autant aucune alternative n'est donnée aux salariés qui souhaiteraient se rendre sur les chantiers sans passer par le siège (indemnités kilométriques, de transport, de trajet ...)

12 février 2021 : Réponse de MH à mes courriers du 4, 6 et 9 février

Me confirme que MH va payer les heures « oubliées »

Le transport collectif pour se rendre sur les chantiers devient facultatif.

19 février 2021 : entretien rupture conventionnelle

3 mars 2021 :

Invitation entretien préparatoire en vue d'une rupture conventionnelle

8 mars 2021 : Signature de la rupture conventionnelle

13 avril 2021 : Homologation Rupture Conventionnelle

14 avril 2021: Signature solde de tout compte

Après vérification, seuls 4 paniers ont été régularisés, les heures non payées des mois de septembre et décembre 2020 ne sont pas régularisées et ne le sont toujours pas à ce jour.

Heures travaillées non payées

Septembre

Semaine 35 manque 0,5 heures supplémentaires majorée à 25%

Semaine 36 manque 1 heure supplémentaire majorée à 25%

Semaine 37 manque 0,5 heure supplémentaire majorée à 25%

Décembre

Semaine 50 manque 5 heures de trajet

Semaine 51 manque 5 heures de trajet

+ manque 1 panier

Janvier

Semaine 1 manque 0,5 heures supplémentaires

Heures de trajet non comptabilisées en heures effectives

Par **Marck.ESP**, le **08/11/2021** à **22:12**

Bonsoir,

La rupture a été validée par la DREETS, qui a donc estimé que toutes les conditions de validité de la rupture étaient respectées, notamment les indemnités spécifiques qui vous revenaient.

Vous ont-elles été versées comme convenu ?

Par **P.M.**, le **08/11/2021** à **22:25**

Bonjour,

Ce n'est pas parce que la rupture conventionnelle a été validée par la DREETS que vous ne pourriez pas obtenir du Conseil de Prud'Hommes qu'une situation conflictuelle préexistante aurait vicié votre consentement...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible sur le site de la DREETS ex DIRECCTE) ou d'un avocat spécialiste...