



assistance dans une négociation de rupture conventionnelle

Par **coal56**, le **07/06/2011** à **22:59**

Bonjour,

je suis dans la démarche d'une rupture conventionnelle de mon contrat de travail a l'issu duquel je voudrais qu'une transaction aboutisse car je suis actuellement en arret de travail pour dépression du en grande partie a la souffrance au travail. je voudrais avoir une idée de ce que me couterait un avocat pour m'assister dans mes démarche. Après 22 ans d'anciété je compte demander 1 an de salaire et ma prévoyance et ma mutuelle durant un an. MERCI DE TOUT VOS TEMOIGNAGE car mon entretien va se tenir sous une quinzaine

Par **Paul PERUISSET**, le **08/06/2011** à **08:25**

Bonjour,

Le recours à l'assistance d'un avocat est interdit.

Par ailleurs, comme vous avez un délai de rétractation de 15 jours calendaires, vous aurez toute possibilité de consulter durant ce temps qui bon vous semble, bien que je pense que ce soit inutile car si la rupture n'est pas conforme, elle sera refusée par la DIRECCTE.

Voici la procédure d'assistance:

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;

soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste est consultable auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE (précisément, dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer

l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **coal56**, le **08/06/2011** à **13:33**

MERCI DE VOTRE R2PONSE MAIS L ENTREPRISE REFUSE QUE JE ME FASSE REPRESENTER PAR UN CONSEILLE DE SALARIE ET LE DP EST TROP PROCHE DU PATRON ET NE REMPLI PAS DU TOUT SA MISSION. Je serais donc intéressé par tout témoignage de transaction ayant abouti afin de me faire une idée sur ce que je peux demandé en plus de ma prime légal de licenciement car je voudrais que le préjudice que je subis soit reconnu merci

Par **P.M.**, le **08/06/2011** à **14:56**

Bonjour,

Vous ne pouvez vous faire assister par un Conseiller du Salarié que s'il n'y a pas de représentant du Personnel dans l'entreprise...

Il ne faudrait pas confondre rupture conventionnelle et transaction, la première n'en étant pas une et la seconde ne pouvant intervenir qu'après la rupture du contrat de travail pour être valable...

En principe, la rupture conventionnelle ne convient pas lorsqu'une situation de conflit subsiste avec l'employeur...

Il me paraît difficile de vous conseiller correctement pour une négociation alors que nous connaissons à peine le dossier...

Vous pourriez en revanche l'être par un avocat mais celui-ci ne pourrait pas participer à la négociation d'une rupture conventionnelle lors des entretiens avec l'employeur...

Les honoraires des avocats étant libres, il ne me paraît pas possible non plus de vous les indiquer, en revanche vous pourriez poser la question dès les premiers contacts et éventuellement conclure une convention d'honoraires...