



Besoin renseignement Rupture Conventionnelle

Par **RC**, le **07/05/2018** à **21:54**

Bonjour,

Je suis actuellement cadre dans une société de taille nationale et multinationale. Après quasi 11 ans de bons et loyaux services j'ai décidé de créer mon entreprise. Plusieurs questions:

- Quelles indemnités puis je demandé en plus du mini qu'ils sont obligés de me verser?
- Les primes de l'année en cours (clôture de l'exercice comptable au 30/06) me sont elles dues?

- Le 13ieme mois est-il versé au prorata des mois de l'année?

-J'ai entendu parlé de la loi Macron sur le droit du travail comme quoi il verserait une indemnité pour ceux qui voudrait se lancer dans la création d'entreprise, cette loi a t-elle été votée et si oui comment se calcule le montant de l'indemnité?

Vous remerciant de vos réponses, très bonne soirée

Sincèrement

Par **P.M.**, le **07/05/2018** à **22:54**

Bonjour,

Vous pouvez demander ce que vous voulez en plus mais reste à savoir si l'employeur acceptera de conclure une rupture conventionnelle et d'autre part, d'aller au-delà de l'indemnité minimale...

La participation et l'intéressement vous sont dues dès l'instant où vous avez plus de 3 mois de présence pendant l'exercice comptable...

Il faudrait connaître l'origine du 13° mois et ce qui est indiqué pour son versement...

Si vous voulez parler de l'indemnisation chômage en cas de démission en étant porteur d'un projet professionnel, ces dispositions ne sont pas encore applicables et ne vous concernera pas si vous avez conclu une rupture conventionnelle...

Par **DRH France**, le **07/05/2018** à **23:50**

Bonsoir,

La rupture conventionnelle suppose l'accord de l'employeur qui n'est nullement obligatoire.

Il est bien sûr possible de négocier pour non seulement obtenir l'accord de l'employeur mais aussi une indemnité majorée. En pratique, il faut généralement que votre départ à l'amiable intéresse votre employeur (parce que votre départ contribue à une réduction recherchée de l'effectif, ou qu'il évite un conflit interne, voire un contentieux). A l'inverse dans quelques rares cas, il arrive que le décideur aime beaucoup le salarié partant et veuille lui faire un cadeau de départ.

Les salariés qui obtiennent le plus facilement une indemnité majorée, sont ceux pour lesquels l'employeur a pris l'initiative de proposer la rupture conventionnelle. Dans ces cas, les salariés monnaient leur consentement à la rupture conventionnelle contre une majoration de l'indemnité.

Si vous voulez des chiffres vous pouvez vous reporter à cet article : [Qui obtient plus que le minimum d'indemnité ? Et combien obtiennent certaines catégories ?](#)

Concernant les primes annuelles dont vous faites état, mais dont je ne connais pas la nature, la base de calcul annuel sera complète, puisqu'il faut compter 5 à 6 semaines pour la date de rupture à partir de la signature de la convention de rupture, que vous n'avez pas encore conclu avec votre employeur.

Concernant le treizième mois, la règle applicable dépend de votre convention collective, d'un éventuel accord ou usage d'entreprise, ou encore de votre contrat de travail et non d'une règle générale. Il est donc juste possible de vous dire que la proratisation est aujourd'hui fréquemment prévue pour l'application du treizième mois, mais que dans certaines règles anciennes un versement au titre du treizième mois est subordonné à la présence du salarié à la date du paiement.

Bien cordialement.

Par **RC**, le **08/05/2018** à **07:51**

Bonjour et merci beaucoup de vos réponses.

Pour être plus précis, mon projet consiste à reprendre l'exploitation viticole de mes parents. Ainsi je compte annoncer mon intention de départ le 18 mai lors de mon entretien individuel. Étant cadre, j'ai 3 mois de préavis mais je reste à leur disposition jusqu'à 31 décembre de cette année pour clôturer les dossiers, former mon remplaçant... ainsi je pensais leur demander une rupture conventionnelle ainsi qu'une enveloppe supplémentaire (moyenne des primes mensuelles d'août à décembre..) qu'en pensez-vous?

Effectivement rien ne les oblige à accepter cette rupture conventionnelle dans quel cas ça sera une démission de ma part..et là rien de négociable ?

Merci de vos réponses.

Bien sincèrement

Cédric RATEAU

Par **P.M.**, le **08/05/2018** à **09:31**

Bonjour,

Il ne faudrait pas croire que la rupture conventionnelle se substitue à une transaction pour régler les conflits nés ou à naître...

Par ailleurs, même si apparemment ce n'est pas le cas, sans mention particulière, si vous aviez conclu la rupture conventionnelle dans les prochaines semaines, la rupture effective aurait été vraisemblablement antérieure au 30 juin 2018...

Encore une fois, vous pouvez demander ce que vous voulez mais reste à savoir si l'employeur acceptera et ce ne sont pas des statistiques qui vous permettront de le savoir...

Je ne vois pas ce que vous pourriez négocier lors d'une démission sauf de ne pas effectuer le préavis et, si c'est à votre initiative, il ne vous sera pas payé...

Par **DRH France**, le **08/05/2018** à **10:19**

Bonjour,

Nous savions que RC n'avait pas encore signé sa rupture conventionnelle, puisqu'il nous questionnait sur l'indemnité supra-légale qu'il pouvait demander. Pour ceux qui ne l'avaient pas compris, il l'a confirmé dans son second message.

Il est exact que la rupture conventionnelle n'est pas une transaction. Celle-ci peut d'ailleurs venir compléter une rupture conventionnelle pour mettre un terme à des litiges autres que la rupture du contrat de travail, ceux nés lors de l'exécution du contrat de travail.

Il n'en reste pas moins que ce que j'ai indiqué pour répondre à l'attente de RC est réel : dans la plupart des cas l'employeur est plus enclin à payer et à payer plus le départ d'un salarié, lorsqu'il (l'employeur) le souhaitait et/ou s'il a ou s'il prévoit des difficultés avec ce salarié.

Les statistiques permettent de savoir ce qui se pratique dans la réalité. Bien sûr, ceux qui le veulent peuvent penser que la DARES et pourquoi pas l'INSEE ne servent à rien.

Cédric, votre idée de proposer un départ seulement au 31 décembre pour clôturer vos dossiers et former votre remplaçant... mérite d'être proposée à votre employeur. Selon la relation et la confiance qu'il a en vous, il pourrait accepter ou préférer « se débrouiller » autrement. Si une rupture conventionnelle ou une démission ne met un terme au contrat de travail que le 31 décembre, votre rémunération (y compris les primes) devra normalement être complète jusqu'à cette date.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **08/05/2018** à **10:59**

Difficulté avec un salarié ne veut pas dire conflit ou contentieux termes malencontreusement utilisés à tort...

Les statistiques ne servent pas en tout cas à répondre à un sujet précis...

D'autres statistiques indiquent même paraît-il que la majorité des DRH estiment que lorsque la rupture conventionnelle est à la demande du salarié, il ne devrait y avoir aucune indemnité

alors de penser qu'elles devrait être au-delà de celles minimales prévues...
Encore heureux que si le salarié travaille jusqu'au 31 décembre, il devra être payé jusqu'à cette date, pour les primes tout dépend desquelles il s'agit et de la rédaction de la convention...

Par **DRH France**, le **08/05/2018 à 11:46**

Pmtedforum, c'est fou ce que vous aimez être désagréable et critiquer tout ce que peut dire un autre intervenant que vous. Sur un forum, il me semblait que l'intérêt était la diversité des points de vue... qui amène une complémentarité des réponses. J'ai depuis longtemps constaté que ce n'est pas votre vision de ce forum : Pour vous : un seul avis, le vôtre... même ceux qui posent des questions peuvent être rembarrés.

Les statistiques servent à « se benchmarker » (excuser le français). Cela se fait aussi dans le domaine des ressources humaines. Mais vous ne connaissez sans doute pas, ou n'en comprenez pas l'intérêt !

Les expressions « difficulté avec un salarié, conflit et contentieux » ne sont ni inappropriées à mon propos, ni antagonistes, elles se complètent.

Cédric a parlé d'une enveloppe **supplémentaire** à la rupture conventionnelle (**moyenne des primes mensuelles d'août a décembre..**), c'est pourquoi j'ai rappelé que la rémunération (y compris les primes) devra normalement être complète jusqu'au terme du contrat de travail. Nous sommes d'accord sur le fait que ce soit normal et non un supplément. Il est regrettable, Pmtedforum, que votre empressement à critiquer obstrue votre faculté à comprendre ce qui est dit par un autre intervenant et pourquoi.

Par **P.M.**, le **08/05/2018 à 15:20**

Vous même n'adrez aucune critique à ce que je peux écrire et êtes très agréable à mon égard, je ne peux que le reconnaître...

D'ailleurs vous admettez fort bien que je rectifie quelques termes utilisés malencontreusement et que j'apporte une autre vision à vos sacro-saints avis...

Mais il manquait un cour magistral de votre part qui ne peut être une déformation professionnelle que seul le patron a raison dans un milieu qui ne peut être démocratique, l'entreprise...

Je ne vais donc pas vous contredire sur ce nouveau message qui comporte encore quelques hérésies et inexactitudes car j'ai déjà dit l'essentiel d'une manière follement osée pour un pauvre petit subordonné qui ne mérite que leçons de morale d'un DRH régnant...