

Indemnités supra-légales négociables - rupture conventionnelles

Par **Vlou**, le **12/05/2019** à **21:25**

Bonjour,

Je suis embauchée depuis presque 6 ans dans un grand groupe de distribution bricolage qui se porte mal depuis plusieurs années et qui licencie beaucoup depuis 2 ans.

Je ne suis pas du tout concernée par ces licenciements.

IL y a 6 ans, j'ai accepté un poste de technicienne de plein gré malgré mon diplôme d'ingénieur car je ne trouvais pas de travail et mal payé. J'ai été sur un poste de statut technicienne pendant 3 ans. J'ai commencé à avoir des ennuis de santé 1 an et demi après mon embauche avec 2 mois d'arrêt. Puis des arrêts de 1 ou 2 jours mais répétitifs.

Au bout de 3 ans le groupe a subi une réorganisation, nos métiers ont disparu et on m'a imposé un métier de responsabilité cadre mais en gardant le statut technicienne (les 10 autres de mon équipe étaient tous cadres). Mon contrat stipulait bien statut "agent de maîtrise" mais sur la fiche de poste on voit les responsabilités niveau cadre.

J'ai donc demandé à être promu cadre ce qui a été refusé.

Quand je relançais on me disait d'attendre. Pour info je gagnais 1950 brut et mes collègues de 2430 à 2800 brut, fraîchement embauchés pour certains) et on faisait le même travail.

Ceci m'a démotivé car mon bonus de performance annuel était de 50% maxi dû à mon statut et eux 100% maxi. Donc ça a eu un impact encore plus négatif sur mes absences qui se sont accentuées.

Ils m'ont finalement passé cadre 1 an et demi après cette prise de poste en me faisant refaire avant une période d'essai de 4 mois sur le poste alors que j'étais dessus depuis 18 mois... je trouve ça ridicule. Et quand je suis passée cadre j'ai eu le minimum syndical 2400 brut.

J'ai ensuite été de nouveau beaucoup absente avec des périodes non rémunérées. Au 1er avril 2019 je suis passée en invalidité 1ère catégorie à 80% car je ne voulais pas trop perdre en salaire ma pension étant petite mais j'aurais plutôt dû prendre 60% (avec accord du médecin du travail).

Mon employeur m'a imposé un 100% la 1ère semaine, m'a imposé le jour de repos (j'ai dû faire une lettre que je prenais le lundi fixe alors que je souhaitais le vendredi). Au bout de 2 sem je me suis rendue compte que le 80% était trop et j'ai voulu baisser à 60%. Refus de l'employeur qui m'a dit que c'était acté pour 1 an, le médecin du travail n'étant pas d'accord avec l'employeur. J'ai donc dû prendre 3 journées non rémunérées sur le mois en arrêt de travail (mais plus de droit aux IJSS non plus).

Bref je n'en peux plus. J'ai demandé une rupture conventionnelle la semaine dernière qui a été acceptée.

Ils m'ont dit qu'ils ne souhaitaient pas mon départ mais acceptaient.

La convention collective prévoit 3,3% du salaire annuel x l'ancienneté (5,8 ans), soit 5000 euros de prime, ce qui est d'après la RH "beaucoup" par rapport au légal.

Je dois assister aux négociations dans 1 sem et je me demandais si je pouvais négocier plus ? Vu mes nombreuses absences, est ce que ce serait mal vu ?

Un delegue du personnel m a dit que personne n avait eu plus dans les cas de rupture ou de licenciement auxquels il avait assisté.

Je n ose pas trop demander plus sous peine d'avoir la décision rejetée. Quand je vois des gens qui réclament 10 mois de salaire je suis scotchée ! C est énorme !

En gros quel est le montant que je peux négocier en supra-légal dans mon cas ? parce-que pour la RH et pour mon manager cest deja tres bien d avoir environ 5000 euros de prime.

Merci de votre réponse