



Indemnités rupture conventionnelle cas particulier

Par **Piafou63**, le **10/11/2015 à 20:31**

Bonjour

Je suis prof contractuel en CDI dans une prepa privée et je suis victime d'un harcèlement moral depuis presque 2 ans de la part de la directrice de cette école.

Je suis depuis 10 jours en arrêt pour accident du travail suite à une n-ième agression verbale de la part de cette personne. Motif "état anxiodépressif suite à agression sur lieu de travail"

J'ai demandé une rupture conventionnelle et je viens juste d'être convoquée pour réunion ad hoc jeudi en huit.

J'ai deux questions :

1) à quel montant d'indemnisation puis-je prétendre sachant que je ne suis pas payée toute l'année ? Mon cas est très particulier. Bien que je sois en CDI, je ne donne mes cours que de septembre à février inclus, et mon salaire total (environ 9000 euros brut par an) est lissé sur 6 mois. Les autres 6 mois de l'année je ne touche rien (et n'ai pas d'indemnisation chômage non plus d'ailleurs parce qu'en CDI..), et je n'ai pas de congés payés non plus, parce qu'en fait ils sont compris dans le salaire horaire (10%).

Si je calcule l'indemnité minimum grâce aux formules indiquées dans le droit du travail, je trouve environ 400 euros !! Pour plus de 7 ans passés dans cette boîte ![smile17]

Combien puis-je raisonnablement demander, en réalité ?

2) à l'entretien seront présents le DRH et le directeur de la boîte. Je n'ai pas de possibilité de me faire assister, parce que nous n'avons pas de syndicat, ni de délégués du personnel, et que le DRH m'a signifié qu'il n'acceptait pas que je me fasse assister par un représentant autre qu'une personne interne à l'entreprise. Or, aucun n'est disponible ou volontaire pour m'assister. Que faire ? Ont-ils droit d'être à deux tandis que je suis seule face à eux ?

Merci à ceux qui auront des réponses, c'est urgent, de fait...

Par **P.M.**, le **11/11/2015 à 08:41**

Bonjour,

Je ne sais pas ce qui est raisonnable mais on pourrait considérer que ce que vous pouvez

demander, en plus du minimum légal, c'est ce qui est susceptible d'être accepté par l'employeur...

Il est anormal que l'employeur soit assisté dans la mesure où vous ne l'êtes pas et il est prévu que lorsqu'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise, vous pouvez l'être par un [Conseiller du salarié](#)...

Par **Piafou63**, le **11/11/2015 à 11:14**

Merci pour votre réponse, pour ce qui est de l'assistance du salarié, le DRH exige quelqu'un de l'entreprise. Il y a des délégués du personnel (mais pas de syndicat), mais ils sont tous dans d'autres régions. L'école en question est en effet un groupe, qui a une dizaine de "centres" en France. Je me demande s'il est possible de faire venir gratuitement l'une de ces personnes pour m'assister, mais qui paie alors le trajet, et est-elle indemnisée pour la journée perdue entre le transport aller-retour et la réunion proprement dite ? D'autre part si cette personne a des cours ce jour là, il faudra qu'elle les rattrape un autre jour....bref, ça ne me paraît pas réalisable concrètement, il y a bcp trop de contraintes pour le délégué !

Les collègues du même centre que moi que j'ai contactés ne sont pas partants, étant donné l'ambiance de harcèlement moral dont tous souffrent peu ou prou, ils ont peur d'une "vengeance" a posteriori de la directrice de notre centre.

Le hic c'est que j'ai peu de temps pour me retourner. Le DRH a téléphoné hier pour me dire qu'il allait poster jeudi (demain) une lettre de convocation en recommandé ar pour jeudi 19 nov matin...au mieux je recevrai sa lettre samedi, et d'ici au jeudi il ne me reste que 3 jours ouvrables !

Je vais aller à l'inspection du travail poser mes questions en urgence demain...

Par **P.M.**, le **11/11/2015 à 11:30**

S'il y a des Délégués du Personnel, contrairement à ce que vous aviez indiqué, effectivement vous ne pouvez être assisté que par un autre membre du Personnel et tous leurs frais doivent être pris en charge, le temps passé ne peut pas être décompté des heures de délégation...

Il vous reste quand même une semaine pour organiser cela puisque vous connaissez la date qui d'ailleurs ne peut normalement pas vous être imposée puisqu'il s'agit d'une négociation puisqu'elle peut faire l'objet de plusieurs rendez-vous...

En tout état de cause, si vous n'êtes pas assisté, l'employeur ne peut pas l'être de son côté...

Par **Piafou63**, le **11/11/2015 à 12:28**

Entendu, merci !

Je vais donc demander à être assisté par un délégué, et si il y a impossibilité, je demanderai pour cette raison le report de la réunion, ou bien que l'entretien n'ait lieu qu'avec une seule personne, DRH ou directeur général.

Que voulez-vous dire par "le temps passé.... délégation" ?

Il faut savoir que lorsqu'un prof est malade donc absent pour 2 ou 3 jours, il doit rattraper les heures de cours manquées soit à la fin de l'année "universitaire", soit sur des créneaux libres, par ex les samedis. Je ne sais pas ce qui se passerait légalement si un prof refusait de le faire. Pour le moment, tt le monde a toujours accepté parce que notre convention collective impose 7 jours de délai de carence en cas d'arrêt maladie, donc si absent 2 jours pour grippe ou gastro, aucun revenu.

Du coup, je doute que le délégué du personnel qui se déplace et perd une journée de cours dans l'histoire, puisse être exempté de rattraper ses cours ! Son centre serait contraint de rembourser les parents des étudiants pour les heures de sa matière non dispensées aux élèves ce jour-là, ce qui évidemment est refusé direct par la direction.

Par **P.M.**, le **11/11/2015** à **12:53**

Le Délégué du Personnel dispose d'heures de délégation pour l'exercice de son mandat et lorsqu'il assiste un salarié, ce temps ne peut pas lui être décompté de celles-ci mais doit lui être payé en dehors...

Faire rattraper une absence pour arrêt-maladie est interdit et constitue de la discrimination à l'état de santé et seules peuvent être récupérées les absences prévues à l'[art. L3122-27 du Code du Travail](#)...

En l'occurrence, le Délégué du Personnel ne serait même pas absent mais vous assisterait...

Par **Piafou63**, le **11/11/2015** à **19:26**

Merci, c'est peut-être théoriquement interdit, mais ça ne les a jamais gênés de le faire, et malgré une visite de l'inspection du travail il y a deux ans, rien ne semble avoir été trouvé illégal, donc...ou bien il y a une tolérance dans les faits pratiques par rapport à la loi, ou bien les actionnaires ont le bras long.

En tout cas merci pour ces renseignements, je vais demander une assistance par un délégué lointain géographiquement, et s'ils refusent en disant que c'est trop cher ou trop compliqué etc. comme je sens bien qu'ils risquent de faire, (je connais la maison), je demanderai le report de la réunion jusqu'à ce que j'aie contacté l'inspection du travail pour savoir quoi faire concrètement.

Par **P.M.**, le **11/11/2015** à **19:37**

Lorsque c'est une disposition légale qui l'interdit, ce n'est pas que théorique et si l'Inspecteur du Travail n'a pas été alerté sur cette pratique, il ne peut pas aller deviner qu'elle existe mais en plus, ce serait pratiquement aller au-delà de sa fonction...

Des actionnaires qui ont le bras long jusque devant le Conseil de Prud'Hommes, la Cour d'Appel et la Cour de Cassation, je n'ai jamais vu mais il faudrait aussi que les salariés et leurs Représentants ne laissent pas faire des pratiques illégales...

Si le Délégué du Personnel décide de vous assister, l'employeur ne pourra pas refuser et il pourra exiger de pouvoir le faire dans les conditions légales mais là non plus l'Inspecteur du Travail ne pourra pas intervenir a priori...

Vous-mêmes pourriez faire valoir le harcèlement moral plutôt que de continuer à le subir d'autant plus si la rupture conventionnelle n'aboutissait pas...

Par **Piafou63**, le **11/11/2015 à 20:40**

L'ex collègue qui avait envoyé l'inspection du travail l'avait signalé si, du moins il avait posé la question de savoir s'il était légal de faire récupérer les heures manquées pour cause de maladie, et celles manquées à cause des jours fériés (comme aujourd'hui par exemple). Il y avait plein de choses qui nous semblaient illégales, par exemple le fait que la secrétaire travaillait dans un bureau sans fenêtre.... Mais comme l'inspection du travail, qui avait pourtant été alertée sur ces points précis et d'autres certainement que j'ignore, est repartie sans que rien n'ait changé, et que la direction avait annoncé aux salariés " l'inspection du travail est venue, et tout s'est bien passé," on en avait déduit que ces choses étaient bien légales ! On ne peut tt de même pas faire le travail de l'inspection à leur place...

Le médecin du travail qui me suit envisage de me mettre en "inaptitude" pour cette entreprise, étant donné qu'elle juge que je suis en dépression suite au harcèlement. C'est moi qui préférerais en finir RAPIDEMENT par une rupture conventionnelle. Maintenant, si le directeur général refuse de me verser l'indemnité raisonnable que je vais demander, là oui, je la laisserai me mettre en "inaptitude".

En revanche, ce médecin ne va peut-être pas lâcher le morceau aussi facilement, car elle a téléphoné au siège de l'entreprise dans une autre région, pour demander à parler au DRH concernant ce qui se passe dans notre centre...c'est dû au fait que je suis la 5eme personne à me plaindre de harcèlement et à les quitter pour cette raison (il y a eu une démission sèche, 1 qui a fait trainer un arrêt maladie 6 mois puis à démissionné, et deux ruptures conventionnelles, plus un qui les a menés aux prud'hommes pour le même motif, et est toujours en attente).

Je crois que le médecin commence à avoir les oreilles qui chauffent, en voyant défiler les profs de la boîte, tous se plaignant de la même chose...

Par **P.M.**, le **11/11/2015 à 21:01**

Parce que l'Inspection du Travail se fait envoyer par un salarié et devrait se substituer au Coneil de Prud'Hommes...

Il n'est pas question de faire le travail de l'Inspection du Travail à leur place mais pas non plus de penser qu'ils n'ont rien fait en croyant la "sainte" parole de la direction ou que les dispositions légales ne sont que théoriques à moins que ce soient les salariés qui soient demandeurs des transgressions...

Voici une institution qui trouve grâce auprès de vous en la Médecine du Travail et l'on voit que démissions ou ruptures conventionnelles ne règlent pas le problème au niveau de l'entreprise si cela ne va pas plus loin...

Par **Piafou63**, le **11/11/2015** à **21:12**

Je ne comprends pas bien le sens de vos phrases, désolée.
Merci de vos conseils, et bonne nuit à vous !

Par **Annetta**, le **02/01/2018** à **11:00**

Bonjour. Votre question date un peu, mais je suis dans une situation très semblable dans un établissement privé hors contrat (cdi temps partiel : 7 mois travaillés lissés sur 12 sans chômage). J'ai l'impression que la précarité et le harcèlement envers les enseignants sont pratiques courantes dans les écoles privées indépendantes. Comment s'est déroulée votre rupture conventionnelle ? Avez-vous fait appel aux Prud'hommes ?