



les RTT et CP ont ils la meme valeur suite à un licenciement ?

Par **ethan**, le **27/01/2011** à **17:55**

est ce que suite à un licenciement les CP et RTT ont ils la meme valeur , parce que j'ai 45 CP et 12 RTT . par contre mon employeur veut entamer la procédure uniquement après avoir solder tout mes RTT . Qu'est ce que ça change pour lui ? n'ont ils pas la même valeurs ? y a t'il une magouille la dedans . Etant donné que à la base il ne m'a proposer aucun compromis , sauf de me faire licencier pour faute grave en ne venant plus travailler. J'hésite à lui demander une rupture conventionnel , vu comment il est radin , mais en même tant , ais je mons de chnace de trouver du travail après un licenciement pour faute grave. Merci d'avance pour vos réponses. Je ne sais plus que faire.

Par **P.M.**, le **27/01/2011** à **18:40**

Bonjour,

Je vous déconseillerais en tout cas d'opter pour un abandon de poste qui est une très mauvaise méthode même si la position pour vous faire prendre les jors RTT est absurde... L'employeur potentiel n'a normalement pas à savoir le motif de la rupture du contrat de travail...

Par **ethan**, le **27/01/2011** à **19:20**

Merci pour votre réponse.

Vu qu'il ne me propose que ça, et supposons qu'il refuse catégoriquement une rupture conventionnelle (car je me suis un peu renseigner et j'ai vu que pour la rupture conventionnelle il y a

des frais pour l'entreprise et des indemnités à payer , ce qui je pense le poussera à ne pas accepter), suite à un licenciement pour faute grave , ais je malgré tout droit aux assedic ? et pourront ils m'aider malgré tout pour par exemple créer ma propre entreprise, ou chercher un travail , au même titre qu'une personne qui a été licencier pour raison économique ou justement par rupture conventionnelle ? serais je lésé par rapport à elle ou pas ?

Et encore merci pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **27/01/2011** à **19:51**

En tout cas, vous ne pourrez pas a priori bénéficier des mêmes aides que pour un licenciement économique surtout dans le cadre de la CRP, mais si vous êtes prêt à ne rien percevoir pendant des semaines voire des mois, vous pouvez vous lancer dans l'abandon de poste sachant que l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et que même si finalement il y procède, il peut prendre tout son temps, résultat pendant ce temps, vous ne pouvez pas être embauché par un autre employeur puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Pour la rupture conventionnelle, il y a effectivement les indemnités à payer mais je ne vois pas quels frais en dehors éventuellement de ceux d'une lettre recommandée pour envoyer la demande d'homologation...

Par **ethan**, le **27/01/2011** à **20:30**

Merci pour la réponse.

Le problème s'est qu'il ne m'a proposé que ça et s'est engagé par contre à accélérer au maximum la procédure de son côté.

Cependant, comment serais-je sûr qu'il tiendra vraiment ses engagements?

Et vu que s'il ne m'a proposer que ce type de licenciement, c'est qu'il ne veut rien me payer.

D'accord pour la rupture conventionnelle; j'avais cru comprendre qu'il y avait (autre les indemnités de licenciement) des frais annexes (genre de dossier)

Et vu comment il est, je ne pense réellement pas qu'il veuille me payer quoi que ce soit. Dans ce cas, pourrais je même lui proposer de négocier mes indemnités, s'il n'y a que ça qui le dérange?

Merci

Par **P.M.**, le **27/01/2011** à **20:41**

Normalement, vous ne pouvez pas négocier l'indemnité de la rupture conventionnelle...

C'est bien là le problème, régulièrement, y compris sur ce forum, des salariés s'étonnent, ayant abandonné leur poste, n'avoir aucune nouvelle pendant des mois ou que ça n'aille pas assez vite car si l'employeur veut se préserver, il devra vous envoyer plusieurs lettres recommandées espacées pour vous demander vos intentions avant d'entamer la procédure de licenciement...

Par **ethan**, le **27/01/2011** à **21:17**

Merci beaucoup pour vos conseils. Cordialement.

Par **ethan**, le **27/01/2011** à **23:00**

Ah oui , juste une dernière petite question , s'il vous plait : ayant pas mal d'ancienneté dans l'entreprise , est ce qu'ils sont si perdant que ça de convenir d'une rupture conventionnelle ? Parce que je fais quand même parti d'une grande enseigne , qui en a largement les moyens. Et j'ai peur en demandant cet arrangement que finalement mon employeur ne l'accepte toujours pas , et que finalement je fasse un abandon de poste comme il me l'avait demander , mais que cette fois , il décide de faire trainer la procédure de licenciement pour faute grave juste pour me faire galérer.

Merci encore pour toutes vos explications claires et précises. Car comme ça , je sais au moins à quoi m'en tenir et dans quelle domaine je m'aventure.

Par **P.M.**, le **27/01/2011** à **23:10**

C'est une question d'appréciation pour savoir s'ils sont perdants, l'indemnité légale est de 1/5° de mois par année de présence + 2/15° à partir de la 10° année ou celle prévue à la Convention Collective applicable si plus avantageuse, parfois c'est mieux que de payer un salarié démotivé, qui arrive en retard, etc...

Par **ethan**, le **27/01/2011** à **23:23**

Je pense que malgré tout , mon enseigne ne peut que m'apprécier, car je suis quelqu'un de correct, arrangeant, disponible à chaque fois qu'ils ont eu besoin de moi, et très rarement absent (en 8 ans je n'ai été malade en tout et pour tout que 4 fois) et aucun avertissement à mon compte.

Mais l'inconvénient c'est que mon employeur, lui ne m'aime pas, et il est tellement tordu que je me demande que si par exemple je lui propose la rupture conventionnelle et qu'il refuse.. , que finalement je lui dise que je préfère encore réintégrer l'entreprise que de devoir partir pour faute grave . Rien ne l'empêche après de me réintégrer mais par contre me faire la misère encore plus que ce qu'il ne me la faisait déjà. ou pire encore, me faire un coup tordu et me faire porter le chapeau pour quelques choses de grave. Car s'est quelqu'un de très influent et l'équipe avec qui je travaille est très influent.

Au risque de me répéter. Merci encore pour vos réponses, je me sens un peu plus soulagé d'en avoir parler , et d'avoir des réponses à mes questions.

Cordialement.

Par **ethan**, le **29/01/2011** à **14:05**

Volà au moins je suis fixé. J'ai demandé à mon employeur la rupture conventionnelle. Il m'a dit que je pouvais en faire la demande par écrit. Mais que la procédure allait être longue et que je devais continuer à travailler dans l'entreprise, mais qu'il allait par contre me faire la misère pendant cette période. Et qu'il n'y avait que 2% de chance qu'on me l'accorde, et que

là , ça ne sera plus que la démission pour moi , ou un licenciement pour abandon de poste , mais là qu'il fera trainé un maximum juste pour m'enmerder.

Il aura finalement gagner.

Et tout était prévu depuis un an . étant donné qu'il me faisait prendre que des RTT (pas de CP du tout) et qu'il m'avait dis que s'était pareil.

Ce qui n'est pas le cas, puisque le but, c'est qu'il avait l'intention dans tous les cas de me foutre dehors...

car si j'étais parti sans avoir soldé tous mes RTT (j'en avais 22) j'aurais pu les poursuivre aux prud'hommes.

Et je n'avais rien vu venir. 10 ans d'investissement dans la boîte pour ensuite me faire sortir par la porte de service comme un vulgère voleur.

Par **P.M.**, le **29/01/2011** à **14:31**

Bonjour,

Je vous conseillerais d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur lui disant que vous considérez cette réponse inconcevable à une demande de rupture conventionnelle de la part d'un responsable (social) puisqu'il projette de ne pas pas appliquer le contrat de travail de bonne foi comme lui en fait l'obligation le Code du Travail mais de vous poussez à bout par un harcèlement moral prémédité et vous forcer à démissionner avant même que vous en ayez exprimé l'intention...

Qu'en vous suggérant un abandon de poste, c'est pratiquement une fraude qu'il vous suggère mais que ce n'est pas votre conception d'une collaboration professionnelle...

Que donc, vous allez envisager après conseils, si aucune solution correcte n'est trouvée, de demander au Conseil de Prud'Hommes la résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur...

Par ailleurs, je ne vois toujours pas la réalité juridique à propos des jours RTT non pris sauf si l'accord de branche ou d'entreprise n'était pas respecté mais en tout cas cela a eu l'avantage de vous en faire bénéficier...

Par **ethan**, le **29/01/2011** à **15:32**

Bonjour,

En ce qui concerne les RTT. S'il y en a trop de cumulés et qu'il n'ont pas été soldés avant le départ de la société, l'employé peut dire qu'on a pas respecter ses demandes d'RTT et donc peut poursuivre l'employeur aux prud'hommes pour ça , avec 80%. de chances d'avoir gain de causes. Donc C logique , et c'est pour ça que mon employeur tenait à mes les solder (preuve , toute cette année j'ai soldé que 3 CP contre 35 RTT , j'en avais beaucoup des RTT de retard : j'en ai 22 l'année et j'avais déjà un retard de 30 RTT qui n'était pas pris),

Donc , là , il me finissent d'abord tous mes RTT avant d'entamer ma procédure de licenciement.

Et donc , en ce qui concerne le reste . Le groupe en entier se débrouille pour être couvert en cas de litige et utilise les DR, qui sont bien formés pour pousser les employés qu'ils ont dans le colimateur à bout et les intimider pour s'en débarrasser.

Par **P.M.**, le **29/01/2011** à **16:04**

Si l'employeur paie au salarié ses jours RTT au moment de la rupture du contrat de travail, il me semble que le préjudice sera beaucoup plus difficile à invoquer mais en l'occurrence, pour l'instant, je crois qu'il n'est pas question de licenciement, ce qui d'ailleurs n'aurait pas empêché un recours...

Donc pour vous pour le reste, vous ne pouvez que subir sans essayer de mettre l'employeur au moins en porte à faux, dans ce cas effectivement, si strictement rien n'est possible à votre avis, je ne vois rien d'autre à vous dire...

Par **ethan**, le **29/01/2011** à **16:17**

Malheureusement oui , je n'ai plus rien à faire . Je vais devoir subir en silence.

Je tenais en tout cas (pmtedforum) à vous remercier pour votre aide et vos bon conseils.

Même si au bout du compte je n'aurais rien pu utiliser pour m'en sortir.

Bonne continuation et bon courage à tout le monde , en espérant que vous trouviez des réponses à vos questions. Ce qui serait quand même assez facile sur ce site que je trouve génial.

Car très peu de questions restent ici en suspens alors que ça reste quand même un site gratuit.

Par **miyako**, le **30/01/2011** à **12:12**

Bonjour Ethan,

Suivez les conseils de PM ,VOUS ENVOYEZ UNE LETTRE RECOMMANDEE AR dénonçant ces pratiques d'abandon de poste et de licenciement frauduleux.Vous menacez de prévenir pôle emploi et l'inspection du travail au sujet de telles pratiques .Ensuite ,vous notez quotidiennement tous les incidents ;si cela perdure ,vous demandez la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts de l'employeur et si vous retrouvez un autre travail vous quittez l'entreprise ,sans préavis en prenant acte de la rupture.

Faite bien comprendre que vous pourrez avoir des témoins ET QUE VOUS AVEZ CONSULTE un avocat spécialisé.

C'est justement parce qu'il s'agit d'un grand groupe que le CPH sera beaucoup moins indulgent envers eux et plus sévère que si il s'agissait d'une TPE.Les patrons siégeant aux CPH sont très souvent des patrons de PME et TPE et ils n'aiment pas beaucoup les grandes surfaces et les grands groupe.Le CPH CONSIDERE GENERALEMENT, A JUSTE TITRE ,QUE LES GRANDS GROUPES ONT LES MOYENS DE PAYER.C'est un peu pareil du côté des cours d'appel.(à condition bien entendu que les dossiers tiennent la route).

Amicalement vôtre

suji KENZO