



Mise à pied conservatoire convertie en rupture conventionnelle

Par **bob22**, le **26/10/2020** à **14:05**

Bonjour,

Je suis salarié en CDI dans une PME et nous avons le projet avec un collègue de créer notre propre entreprise.

Notre employeur ayant découvert notre projet, nous avons été mis à pied à titre conservatoire début septembre, avec entretien individuel à un éventuel licenciement le 11 septembre.

Ayant finalement trop peu d'éléments lui permettant de nous licencier, il ne nous a pas envoyé de lettre de licenciement dans le mois qui a suivi ces entretiens. Cette procédure est donc maintenant caduque, mais notre mise à pied est apparemment toujours en vigueur (il ne nous a pas été demandé de reprendre le travail). De ce fait, nos salaires de septembre ne nous ont pas été versés.

Une négociation pour une rupture conventionnelle est lancée depuis mi septembre, visant d'un commun accord à transformer nos indemnités de rupture en cession de matériel. Nous n'avons reçu un premier projet d'accord que le 9 octobre, avec beaucoup d'incohérences par rapport au matériel concerné. Depuis, notre employeur se montre peu réactif dans nos différents échanges par mail. Nous sentons qu'il fait traîner cette négociation pour pouvoir convertir la période de mise à pied conservatoire en congés et RTT, pour ne pas avoir à nous les payer (environ 100 jours à nous 2).

Que pensez-vous de cette situation ? Quels moyens avons-nous pour mettre un peu la pression sur notre employeur afin que cette négociation aboutisse rapidement et obtenir ce à

quoi nous avons droit, en évitant une longue procédure aux prud'hommes ?

Par ailleurs, nous nous sommes rendu compte que la convention collective auquel notre employeur est normalement soumis n'était pas respectée (salaires inférieurs aux minimum définis dans les grilles de salaire ; jours de congés supplémentaires au-delà d'une certaine ancienneté non attribués). A cela s'ajoute une prime retirée sur notre salaire du mois d'août sans nous en avoir préalablement informé, alors qu'elle était versée depuis plus d'un an au même montant.

Je vous remercie par avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **26/10/2020** à **14:40**

Bonjour,

Je pense que cette situation est anormale mais qu'en quelque sorte vous la facilitez...

Il n'est plus question de mise à pied conservatoire puisque l'employeur ne vous a pas licenciés pour faute grave dans le mois qui a suivi l'entretien préalable et qu'il aurait dû vous payer cette période...

Une rupture conventionnelle n'est ni un troc ni une transaction...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **bob22**, le **26/10/2020** à **15:00**

Merci pour votre réponse très prompte.

L'idée de la transaction est de convertir nos indemnités de rupture conventionnelle en nature pour récupérer du matériel récent qui doit nous servir pour notre activité future et arranger volontairement notre employeur (qui ne pourra pas réutiliser ce matériel sans nous), et ce en espérant que la procédure aboutisse plus rapidement. Un conseiller du salarié nous a indiqué qu'une transaction extra légale est possible.

Par **P.M.**, le **26/10/2020** à **15:17**

Mais déjà pour l'instant, la rupture conventionnelle n'est pas conclue, il n'est donc pas

possible de la convertir...

Je ne vois pas vraiment ce que l'on peut entendre par transaction extra-légale car il faut bien qu'elle ait une portée juridique...

Par **bob22**, le **02/11/2020** à **14:01**

Bonjour,

Effectivement vous avez raison, nous nous orienterions plutôt vers un rachat du matériel à notre employeur après versement de nos indemnités de rupture conventionnelle.

Concernant les congés, notre employeur souhaite ne pas nous verser d'indemnités de congés payés (environ 100 jours pour mon collègue et moi), en les soldant sur la période de mise à pied (qui n'a plus de fondement puisque nous n'avons pas été licenciés) et sur la période courant jusqu'à la fin de la procédure.

Pouvons-nous accepter cette situation si nous souhaitons que la négociation aboutisse rapidement ? La convention peut-elle être validée avec ce point par la Direccte ? Pouvons-nous nous opposer au non paiement de non congés payés ?

Merci d'avance pour vos précisions.

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/11/2020** à **14:10**

Bonjour,

C'est effectivement à mon avis bien préférable d'opérer par le rachat de matériel après que la rupture conventionnelle soit effective...

Pour les congés qui vous sont dûs, il faudrait toujours à mon avis régler cela par un Accord séparé de la convention de rupture sauf pour la période entre sa conclusion et la date de rupture effective car la DIRECCTE risquerait de ne pas l'homologuer car en principe vous ne pouvez pas renoncer à des congés acquis mais d'un autre côté 100 jours paraît énorme...