



Motif de licenciement car impasse

Par **cataleya06**, le **07/10/2014** à **10:44**

bonjour,

J'ai un gros problème, mon employeur pousse tous les salariés à quitter l'entreprise avec "des ruptures conventionnelles" afin de ne pas faire un licenciement économique ce qui leur coûterait beaucoup plus cher.

Pour cela, ils poussent les gens à bout, insultes, menacent, changement de poste, cris, avertissements à gogo sans raison ...

Souhaitant partir car n'y tenant plus, j'ai demandé une rupture conventionnelle (comme tout le monde) sauf que se sachant en porte à faux avec moi, ils veulent impérativement mettre une clause à la rupture m'empêchant toute possibilité de me retourner contre eux après (consentement libre et éclairé + témoignage d'un proche comme quoi je suis apte à prendre cette décision)! Le DG m'a dit c'est ça ou la démission, sauf que j'ai besoin du chômage pour me retourner .. et je veux pouvoir défendre mes droits par la suite. Suis dans une impasse. Seule solution :le licenciement, mais quelle faute commettre sans trop se tirer une balle dans le pied ??

Merci d'avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **11:02**

Bonjour,

Il ne s'agirait donc plus d'une rupture conventionnelle mais d'une transaction qui pour être valable ne peut être négociée et conclue qu'après la rupture du contrat de travail...

Un forum juridique ne sert pas à inventer une faute qui pourrait vous valoir une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement car dans ce cas, si elle est bien réelle, vous perdriez une bonne partie de la possibilité de prétendre que cela aurait dû être un licenciement économique...

Par **cataleya06**, le **07/10/2014** à **11:53**

merci de votre retour, je comprends bien, mais que dois-je faire pour sortir de cet enfer ? je n'en peux plus, je suis sous antidépresseurs, je ne dors plus, j'arrive la boule au ventre tous les matins, j'arrête pas de pleurer, je veux vraiment partir mais ils m'en empêchent, soit je pars sans possibilité de chômage et ça c'est pas possible ou alors je n'ai pas de possibilité de me retourner contre eux aux Prud'homme!

Je suis désespérée, je ne sais plus quoi faire...
Merci de votre aide.
bien cordialement.

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **11:58**

Vous pourriez déjà demander un rendez-vous auprès du Médecin du Travail pour savoir s'il pourrait vous déclarer inapte...
D'autre part, mais ça m'étonnerais qu'il fasse cette erreur, si l'employeur concluait une transaction avant la rupture du contrat de travail, elle n'aurait pas de valeur juridiquement, il est vraisemblable justement qu'il vous demanderait de commettre une faute genre abandon de poste...

Par **cataleya06**, le **07/10/2014** à **12:08**

j'ai revu le médecin du Travail, afin de l'interpeller sur ce qui se passait, ce-dernier a noté une très longue page et a conclu lui-même à un harcèlement, mais il m'a expliqué qu'il ne pouvait pas me mettre inapte car j'étais pas dans un état " handicapé" voire "à être hospitalisée". En revanche il m'a dit de me rapprocher de mon médecin traitant afin que je me mette régulièrement en arrêt maladie... Mais est ce vraiment une solution ? N'y a t il aucun échappatoire ?

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **12:15**

Je pense que le Médecin du Travail sait de quoi il parle et éventuellement avec le certificat d'un spécialiste, cela pourrait lui permettre de vous déclarer inapte, tout dépend aussi du maintien du salaire auquel vous auriez droit par l'employeur...
Si vous êtes sous traitement vous pourriez en parler à votre médecin traitant...
Il me semble vous avoir informé aussi sur la transaction non valable mais tout dépend de ce que vous propose réellement l'employeur...
J'ajoute que pendant la négociation d'une rupture conventionnelle, vous pouvez être assistée par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise par un Conseiller du Salarié...

Par **cataleya06**, le **07/10/2014** à **12:26**

j'ai fait une approche en juillet pour une rupture conventionnelle, assistée d'un DP, clairement il me proposait 1741€ pour partir, alors que j'ai plus de 3 ans d'ancienneté et on m'avait dit que je pouvais prétendre à un minimum d'un mois de salaire par année d'ancienneté, donc on en est loin :-(
Est ce légal ? Pouvez vous préciser pour " la transaction non valable" dont vous parlez ?
Mon médecin traitant est au courant mais ce n'est pas une solution...

Merci de votre gentillesse et de vos retours.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **13:06**

L'indemnité minimale légale est de 1/5° de mois de salaire par année d'ancienneté (+ 2/15° à partir de la 10° année) ou celle prévue en cas de licenciement à la Convention Collective applicable si plus favorable...

J'ai tenté de vous expliquer qu'une transaction pour être valable doit être négociée et conclue après la rupture du contrat de travail ce qui n'est pas le cas car ce que vous propose l'employeur n'est pas une rupture conventionnelle en vous faisant renoncer à tout recours...

Vous cherchez des solutions mais apparemment vous en rejetez certaines, mais il n'y a pas de miracle...

Si vous aviez des preuves du harcèlement moral, vous pourriez même déposer plainte et ainsi une démission serait considérée comme légitime pour pouvoir être indemnisée par Pôle Emploi...

Par **cataleya06**, le **07/10/2014** à **14:54**

Donc si je comprends bien, une transaction pour être valable doit être négociée et conclue après la rupture du contrat de travail ? ce qui n'est pas le cas car ce que me propose l'employeur n'est pas une rupture conventionnelle en me faisant renoncer à tout recours ?

Donc si je signe avec leur clause : " consentement libre et éclairé ", je pourrais me retourner contre eux ?

Je sais qu'il n'y a pas de solution magique, mais je souhaite trouver la meilleure solution et être le moins perdante possible.

Si je peux le prouver, à titre d'exemple, l'article L.1152-3 du Code du travail dispose que toute rupture du contrat de travail qui résulterait d'un harcèlement moral est nulle de plein droit.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **16:18**

Il conviendrait donc d'en savoir plus sur ce que va vous proposer réellement l'employeur pour signer la transaction (ou la rupture conventionnelle) car comme je vous l'ai indiqué aussi, ça m'étonnerait qu'il commette une telle erreur sachant que l'art. L1152-3 s'applique essentiellement en cas de licenciement...

Par **cataleya06**, le **07/10/2014** à **17:07**

Vous feriez quoi à ma place ?

Cordialement.

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **17:32**

Je vous ai exposé plusieurs solutions que vous avez réfutées, il ne reste apparemment plus que celle de la prétendue rupture conventionnelle mais si vous vouliez vous réserver la possibilité de poursuivre l'employeur, tout dépendra de ce qu'il va vous proposer, avec quels documents et avec quelles dates mentionnées...

Par **HCavocat**, le **07/10/2014** à **18:44**

Bonjour,

Une rupture conventionnelle ne peut prévoir une clause interdisant le salarié de recours juridictionnel une fois le contrat rompu. Cette clause sera réputée non écrite et une fois votre rupture conventionnelle acquise vous pourrez "attaquer" votre employeur devant les prud'hommes, notamment pour harcèlement moral (si vous détenez des éléments suffisants pour l'établir).

En tout état de cause, si votre employeur ne vous donne pas une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité de licenciement que vous auriez normalement pu prétendre en cas de licenciement, l'administration ne validera normalement pas la rupture.

Enfin, le fait d'inscrire dans une rupture conventionnelle "consentement libre et éclairé" n'a aucune valeur. Vous pourrez démontrer devant le juge que votre rupture a été forcée par l'employeur qui a poussé de nombreux salariés à la rupture conventionnelle pour éviter les licenciements économiques...

A mon sens, vous disposez d'assez d'outils pour négocier un départ avec des conditions financières plus importantes. Mais encore faut-il employer les mots justes pour inciter l'employeur à verser une indemnité plus importante que celle initialement prévue...

Concernant l'hypothèse de vous faire licencier, je ne vous conseille pas d'aller sur ce terrain, vous risquez d'être perdant.

La rupture conventionnelle apparaît comme étant la meilleure solution si le médecin du travail estime que vous êtes apte au travail...

Par **P.M.**, le **07/10/2014** à **19:00**

Ce n'est même pas la peine de parler d'une rupture conventionnelle incluant une telle clause de non recours ultérieur car elle ne serait pas homologuée par la DIRECCTE, c'est donc pourquoi j'ai parlé de transaction ce qui est vraisemblablement ce à quoi pense l'employeur...

Par **cataleya06**, le **08/10/2014 à 10:19**

Merci Pmtedforum et Hc-avocat pour vos précieux conseils.
Je pense que j'ai toutes les clefs pour me sortir de cet imbroglio.
Juste une dernière question, j'ai un enregistrement qui montre que la direction me force à signer une rupture conventionnelle sous les termes " consentement libre et éclairé ", a t il une quelconque valeur ?
cordialement.

Par **P.M.**, le **08/10/2014 à 11:31**

Bonjour,
En matière civile, un enregistrement effectué à l'insu de l'interlocuteur n'a pas de valeur, en revanche en matière pénale c'est autre chose et il pourrait être retenu...

Par **moniquegrost**, le **14/10/2014 à 16:03**

j'ai lu vos différents message de la semaine dernière. moi aussi je suis comme vous. mon employeur cherche à se débarasser d'un grand nombre de salariés. bien évidemment ce n'est pas par des licenciements économiques. on fait pression sur moi depuis des mois maintenant. j'en dors plus. comment vous allez vous sortir de cette situation? j'aimerais avoir des conseils car je suis perdue. je comprendrais que vous ne vouliez pas me répondre.