



Refus de payer une indemnité promise

Par **iguana24**, le **19/09/2016** à **15:52**

Bonjour,

Au bout de 7 ans, mon patron m'a proposé une rupture conventionnelle ainsi qu'une indemnité supplémentaire de 5000 euros en remerciement de mes bons services. Il s'est engagé par mail à me verser cette indemnité 1 mois après mon départ. Je lui ai répondu par mail que j'acceptais la rupture conventionnelle qu'à la condition que cette indemnité supplémentaire me soit versée. Or aujourd'hui, 1 mois après la fin de ma rupture conventionnelle mon patron refuse de me verser cette indemnité en m'accusant de lui avoir mis l'inspection du travail sur le dos. Ce qui est totalement faux! A-t-il le droit de refuser de me verser cette indemnité sachant qu'il s'est engagé par mail à le faire? Quels sont mes recours pour faire valoir mes droits? Son mail est-il suffisant comme preuve?
Merci d'avance pour votre réponse

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **19:21**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si cette indemnité supplémentaire est indiquée dans la convention de rupture...

Par **iguana24**, le **19/09/2016** à **21:23**

Bonsoir,

L'employeur a refusé de la faire mentionner dans la rupture au prétexte qu'il s'agissait d'une "gratification" complémentaire gracieuse hors du contrat.

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **21:37**

Il n'a jamais été prévu que l'indemnité de rupture conventionnelle soit limitée du moment que le minimum est respecté donc maintenant ce serait à l'appréciation du Conseil de

Prud'Hommes s'il en était saisi suivant déjà la formulation du mail et que l'employeur ne conteste pas en être l'auteur...

Par **iguana24**, le **19/09/2016** à **22:49**

Merci pour votre réponse mais je ne vois pas comment mon employeur pourrait contester en être l'auteur car ce mail est contenu dans un échange de plusieurs mails entre moi et lui et tous ses mails portent sa signature avec sa qualité de PDG de l'entreprise. De plus tous ces mails proviennent uniquement de sa boîte mail personnelle.

Par **P.M.**, le **19/09/2016** à **22:58**

Je ne le vois pas non plus mais on a déjà vu des contestations du genre des plus invraisemblables...

Par **MayadouxAvocat**, le **20/09/2016** à **16:07**

Bonjour,

Si la convention de rupture ne mentionne que l'indemnité minimum (légale ou conventionnelle selon le cas), votre employeur doit vous la verser, ce montant là uniquement, selon la planning prévu par cette convention.

Si vous avez trace de cet engagement, et si celui-ci est à une date très rapprochée de la signature de la rupture conventionnelle, vous pourriez utilement faire valoir cet email comportant engagement de l'employeur à votre égard, devant les prud'hommes, qui appréciera librement la valeur (juridique j'entends) de cet engagement.

Attendez vous toutefois à ce que le tribunal vous réplique "mais pourquoi ne pas avoir fait mention de ce surplus d'indemnité dans la convention"...peut-être pour une raison financière puisque pour l'employeur l'indemnité de RC est soumise au forfait social (taux de 20%), auquel vraisemblablement il souhaitait échapper.

Mettez le en demeure, par courrier LRAR, d'honorer son engagement, et informez le qu'à défaut vous saisirez l'inspection du travail voire les prud'hommes.

Sachez enfin que vous disposez d'un délai d'un an (12 mois) à compter de l'homologation de votre RC pour attaquer devant les tribunaux votre rupture, en la remettant en cause (ce qui signifiera, entre autre, attention, de reverser à l'employeur l'indemnité déjà perçue, et de revenir travailler pour lui).

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **20/09/2016** à **16:42**

Bonjour,

Une rupture conventionnelle n'a pas à prévoir un planning pour l'indemnité minimale légalement obligatoire et elle doit être versée dans le solde de tout compte en plus si elle ne figurait pas dans le document de demande d'homologation par la DIRECCTE, elle aurait dû être refusée...

L'Inspection du Travail ne sera d'aucune utilité dans un tel conflit...

Par **MayadouxAvocat**, le **21/09/2016** à **10:50**

Bonjour,

Ce que j'entendais par "planning" c'est simplement le fait que l'indemnité de rupture doit être versée à la date de rupture choisie, dans la RC, par les parties. Car il est tout à fait possible de signer un jour (par exemple le 1er janvier) une RC avec une date de rupture bien postérieure aux délais minimaux légaux (par exemple au 1er mai), c'est l'idée même de la notion de "planning" ou de calendrier, chisi entre les parties.

Nous sommes d'accord sur le fait que si l'employeur refusait d'indiquer le montant de l'indemnité supplémentaire sur le document de RC, vous auriez du refuser de signer la RC, car désormais vous êtes un peu coincé et ne pouvez pas être assuré d'obtenir paiement de votre employeur de cette indemnité supplémentaire "hors RC".

Vos seules chances d'en obtenir paiement, est de relancer par écrit (LRAR) l'employeur, avec copie à l'inspection du travail (j'insiste !! car l'IT/la Directte peut tout à fait aider dans une telle situation, s'il est intelligent, en proposant de rencontrer les parties et dénouer le problème ensemble, en bonne entente, sans avoir besoin de passer par la case tribunal), en lui joignant et faisant référence à vos échanges d'emails (conserver les originaux bien sûr).

Si la situation ne se débloquait pas de cette manière amiable, alors seulement vous pourriez envisager d'avoir recours aux prud'hommes, pour leur soumettre votre problématique, preuves à l'appui.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **21/09/2016** à **11:03**

Bonjour,

Il ne s'agit donc pas d'un planning mais de fixer plus tard la rupture effective et je ne crois pas que ce soit ce mot que l'on retrouve dans le document CERFA de rupture conventionnelle...

En l'occurrence, il me semble que la rupture effective a déjà eu lieu...

Je ne vois pas en quoi l'Inspection du Travail pourrait intervenir et je doute même qu'elle vienne s'immiscer dans un tel conflit même en étant très intelligent...

Par **MayadouxAvocat**, le **21/09/2016** à **11:20**

Encore une fois, je fais état de ma pratique/mon expérience professionnelle depuis 12 ans.

Par **P.M.**, le **21/09/2016** à **11:41**

Nous n'avons donc pas la même expérience et la même pratique, cela se voit d'ailleurs dans vos réponses...

Par **MayadouxAvocat**, le **22/09/2016** à **13:52**

Bonjour pmtedforum,

Inutile je pense d'être agressifs dans vos messages. Je ne pense pas cela très constructif ni utile pour les personnes qui exposent leur question juridique sur ce forum.

J'ai pour ma part, comme habitude de travailler en toute transparence et fournir mon analyse, éclairée par une pratique professionnelle de longue date, en tant que conseil et représentant de salariés cadres ou non et entreprises dans le cadre de contentieux prud'homaux, au-delà de la simple position théorique du droit, et surtout, je n'entends pas et ne recherche pas à avoir systématiquement le dernier mot sur les réponses faites sur ce forum, dont le but, rappelons le, est de tenter d'aider ou au moins d'éclairer les personnes qui y soumettent leur problématique juridique.

Bonne fin de journée

Par **P.M.**, le **22/09/2016** à **18:25**

Bonjour,

Je ne vois pas plus d'agressivité dans cette phrase :

[citation]Nous n'avons donc pas la même expérience et la même pratique, cela se voit d'ailleurs dans vos réponses...[/citation]

par rapport à celle-ci :

[citation]Encore une fois, je fais état de ma pratique/mon expérience professionnelle depuis 12 ans.[/citation]

Si vous ne voulez pas convenir que chacun a son expérience et sa pratique, c'est votre position et à vrai dire je ne vois pas ce que vous voulez dire au niveau de la transparence maintenant encore à moins que vous pensiez que votre qualité d'avocat que vous tenez à mettre en avant doive se substituer à toute autre analyse et interdire d'en avoir une autre...

Je me permet de rappeler toutefois que le Conseil de Prud'Hommes a une compétence exclusive pour juger les litiges survenant entre salarié et employeur, ce dernier refusant de verser l'indemnité promise...