



Rupture conventionnel chantage

Par **champfo**, le **29/08/2017** à **13:11**

Bonjour

j'explique mon dilemme , j'ai demander une rupture conventionnel à mon patron car je ne peux plus travaillé dans cette entreprise où je suis exploité .. je suis assistance mais je fais le travail du responsable du bureau depuis 3 ans.

Mon patron accepte la rupture mais il me demande deux conditions

- formé ma collègue
- paiement en deux fois les indemnités.

Sur la deuxième conditions où je ne suis pas d'accord .

J'ai assez perdu d'argent du temps pour eux et maintenant il me demande cette condition .

Si je refuse elle n'acceptera pas ma demande .

De plus je voudrais les conduire au prudhomme pour un rappel de salaire car je ne suis pas payé conventionnellement pour le poste que j'occupe depuis 2014 .

Plusieurs preuves , témoignage de collègue , tous les emails du bureau son à mon noms les entrants comme les sortants et les clients ne connaissent que moi.

Je pense avoir fait beaucoup de sacrifice pour cette entreprise mais maintenant plus rien ne passe sachant que j'ai la boule au ventre et il y a 1 mois j'étais en dépression car la pression est insoutenable.

Les questions : mon patron a-t-il le droit de faire du chantage ?

Faut-il que j'accepte avec une clause ?

Faut-il le mettre au prudhomme avant ou après la rupture ?

Merci pour vos réponses en avance

Par **youris**, le **29/08/2017** à **13:37**

bonjour,

votre patron n'est pas obligé d'accepter une rupture conventionnelle, donc si vous ne trouvez pas un accord avec votre patron, vous démissionnez.

salutations

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **15:44**

Bonjour,

Ce que vous appelez un chantage est pour le moment une demande ou une condition que vous pourriez refuser car ce n'est pas à vous de faire un crédit à l'employeur...

Je pense que la DIRECCTE risque de ne pas homologuer la rupture conventionnelle si une telle clause y figure...

Plutôt que de démissionner comme on vous le soumet impérativement comme seule alternative, si l'employeur ne respecte pas les conditions de l'exécution du contrat de travail vous pourriez envisager une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur ou au moins demander la résiliation judiciaire du contrat de travail puisque vous envisagez un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

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 **champfo**, le **29/08/2017** à **19:24**

Je le trouve bizarre votre message Youris démissionner jamais de la vie pour leur donner satisfaction oh que non .

Pour répondre à votre message pmtedforum merci pour votre éclaircissement.

De plus j'aurais voulu ramener le papier de l'accord à l'amiable avant de le signer mais le juriste et mon patron n'ont pas voulu ont il le droit ?

Suivant votre conseil je prendrais un avocat merci bien

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **19:40**

Je vous rappelle que lors de la négociation de la rupture conventionnelle vous pouvez vous faire assister par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié et qu'après sa conclusion vous disposez d'un droit de rétractation pendant 15 jours calendaires...

Par principe, la signature d'un accord doit se faire d'une manière éclairée sans précipitation et je ne vois pas ce qui peut gêner l'employeur que vous demandiez à avoir le temps de l'étudier...

Par **champfo**, le **29/08/2017** à **20:08**

Il ne veut pas que je prends le document pour le lire tranquille chez moi en discuter avec mon mari . Mais c'est juste pour embêter pour montrer que cest les patrons .

De façon je suis en dépression depuis un moment à cause de eux .

Je peut l'attaquer en justice pour la requalification et mon rappel de salaire ? Car de façon je sens que la proposition à l'amiable n'en découdra pas donc je pense les embêter et le faire

perdre de l'argent tamps pour eux

Par **DRH France**, le **29/08/2017** à **20:32**

Bonjour,

La prise d'acte ou la demande de résiliation judiciaire de votre contrat sont certes préférables à une démission, mais sachez quand même que les faits reprochés ne doivent pas être trop anciens. Or cela peut être le cas si vous ne pouvez vous appuyer que sur une classification inférieure à ce qu'elle devrait être (et salaire correspondant) depuis 3 ans.

En effet, dans ses décisions, la Cour de cassation précise que des manquements anciens n'ayant pas empêché la poursuite du contrat de travail ne justifient ni une prise d'acte (Cassation, chambre sociale, 26 mars 2014, N° : 12-23634), ni une résiliation judiciaire (Cassation, chambre sociale, 26 mars 2014, N° : 12-35040). Par ailleurs, la Cour de cassation peut considérer que vous aviez la possibilité de faire valoir vos droits auprès de l'employeur, ou si nécessaire en saisissant la juridiction prud'homale, sans chercher la rupture du contrat de travail. Si vous choisissez l'une de ces voies, vous devriez compléter vos griefs avec de graves fautes de l'employeur, toute récente, ou au moins pouvoir établir que vous venez de découvrir le problème de classification et que votre employeur refuse les modification nécessaire avec rappel de salaire.

Devant l'incertitude du résultat, une rupture conventionnelle serait, me semble-t-il, préférable si les conditions sont acceptables. Vous pourrez ensuite régler votre contestation devant la justice prud'homale.

D'une part, peut-être pouvez-vous faire renoncer votre employeur à sa demande de paiement en deux fois... e serait le mieux. D'autre part, si votre employeur vous propose de payer en deux fois l'indemnité de rupture conventionnelle et ne veut pas renoncer à cela, c'est probablement parce qu'il est dans une situation financière très délicate. .. Dans ce cas, la question est celle de savoir quand aurait lieu le second versement (quinze jours ou plusieurs mois ce n'est pas la même chose) et de sécuriser le second versement, si vous acceptiez. Bien cordialement.

Site : [Rupture conventionnelle](#)

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **20:50**

Cela tombe bien :

[citation]je suis assistance mais je fais le travail du responsable du bureau depuis 3 ans.[/citation]

En plus apparemment la situation perdue...

[L'Arrêt 12-23634 de la Cour de Cassation](#) n'a pas grand chose à voir et pas plus [l'Arrêt 12-35040](#)...

Ce n'est pas la Cour de Cassation qui devrait juger si la salariée avait la possibilité de faire valoir ses droits mais d'abord le Conseil de Prud'Hommes et éventuellement la Cour d'Appel, la haute Cour ne pouvant que que confirmer l'appréciation de la situation qui aurait été faites par les Juridictions précédentes...

Soulever un conflit après la conclusion d'une rupture conventionnelle est toujours assez délicat...

Si l'employeur n'émet plus de condition pour la conclusion de la rupture conventionnelle, il est évident que nous ne nous trouvons plus dans la même situation et l'on peut toujours rêver, on va peut-être nous expliquer aussi que le mieux serait de renoncer à l'indemnité ou de la rembourser puisque vous seriez à l'initiative de la demande...

Par **champfo**, le **29/08/2017 à 22:13**

Il ne veut pas que je prends le document pour le lire tranquille chez moi en discuter avec mon mari . Mais c'est juste pour embêter pour montrer que cest les patrons .
De façon je suis en dépression depuis un moment à cause de eux .
Je peut l'attaquer en justice pour la requalification et mon rappel de salaire ? Car de façon je sens que la proposition à l'amiable n'en découdra pas donc je pense les embêter et le faire perdre de l'argent tamps pour eux

Par **P.M.**, le **29/08/2017 à 22:19**

Vous répétez votre message mais je pense que ce n'est pas sur un forum que l'on peut évaluer réellement la situation et étudier comment vous pourriez faire valoir la réévaluation de votre qualification et du salaire qui va avec...

Par **champfo**, le **29/08/2017 à 22:20**

Les indemnité d'ancienneté = 2500 euros cest rien c'est juste pour embêter. Demain je vais lui dire je n'accepte pas la condition tamps pour vous , vous allez plus perdre si je suis ici car je serais beaucoup moin productive.
Est ce que c'est possible de le mettre au prdhomme en restant dans la société ? (sur la requalification ?
Je pense leurs mettre la pression avec ça pour qu'il accepte

Par **DRH France**, le **29/08/2017 à 22:31**

Bonsoir,

Vous avez bien raison. Il est fréquent qu'un employeur qui refusait la rupture conventionnelle ou posait des conditions non acceptées par le salarié finisse par accepter avec des conditions plus favorables. La rupture conventionnelle se négocie.

Concernant la prise d'acte et la résiliation judiciaire voici ce que dit la jurisprudence :

Ces arrêts de la cour de cassation, publié au bulletin, constitue la jurisprudence que doit suivre la juridiction prud'homale.

La position de la Cour de cassation est claire : si le manquement de l'employeur est ancien et n'a pas empêché la poursuite du contrat de travail, il ne justifie pas sa rupture par une prise d'acte ou une résiliation judiciaire (peu importe ce qu'était le manquement de l'employeur).

« Mais attendu que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision ; »

(Cour de cassation, chambre sociale, 26 mars 2014, N° : 12-23634 ; publié au bulletin)

« Mais attendu que la cour d'appel, qui a relevé, par motifs propres et adoptés, que l'absence de visite médicale de reprise procédait d'une erreur des services administratifs de l'employeur qui n'avait pas été commise lors des précédents arrêts de travail et qu'elle n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail pendant plusieurs mois, a légalement justifié sa décision ; »

(Cour de cassation, chambre sociale, 26 mars 2014, N° : 12-35040 ; publié au bulletin).

Je persiste à dire qu'il faut donc invoquer un manquement grave et récent de l'employeur pour une prise d'acte ou une résiliation judiciaire.

Bien cordialement.

[Rupture conventionnelle](#)

Par **miyako**, le **29/08/2017** à **22:40**

Bonsoir,

D'abord et avant tout pour vous et votre santé ,il vous faut obtenir la rupture conventionnelle avec le paiement complet de l'indemnité .Car rien ne vous certifie que l'on vous paiera le restant du ,une fois que vous aurez quitté l'entreprise.Il vous faudra alors saisir le CPH,avec le risque que l'entreprise soit en liquidation .Pour le rappel de salaire,si vous faites une action avant,il n'y aura pas de rupture conventionnelle.Si vous le faites après ,les CPH n'aiment pas trop ce genre de chose,mais vous pourrez argumenter que vous n'avez rien fait avant ,par crainte d'un refus de la rupture conventionnelle par votre patron.

Si malheureusement,la négociation échoue,vous pouvez demander la requalification de votre poste à votre patron par recommandé AR et si il refuse ,saisir le CPH en demande de résiliation judiciaire de votre contrat de travail.

Faites vous aider par un syndicat ou un conseiller du salarié si il n'y a pas de DP dans votre entreprise,pour votre rupture conventionnelle,et pour éventuellement monter un dossier CPH;essayez d'avoir des témoignages écrits de clients pour votre activité.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **DRH France**, le **29/08/2017** à **22:41**

En relisant, je m'aperçois que je n'ai pas répondu à une de vos questions.
Oui, si votre employeur ne rétabli pas votre classification au bon niveau, vous pouvez saisir les prud'hommes en étant toujours salarié.
Bien cordialement.

Site : [Rupture conventionnelle](#)

Par **P.M.**, le **29/08/2017** à **22:58**

Il reste à l'appréciation de la Juridiction concernée d'évaluer la situation et celle de tracas causés pendant des congés payés est assez éloignée de la vôtre comme de ne pas avoir fait passer une visite de reprise à la suite d'une erreur administrative...

N'oublions pas non plus que la Jurisprudence n'est pas inscrite dans le marbre et qu'il peut y avoir revirement...

Nous ignorons si vous avez déjà réclamé une revalorisation de votre salaire et comme je l'ai indiqué de toute façon la situation perdue...

On peut trouver aussi s'il le fallait différentes Jurisprudences allant dans différents sens comme, entre autres, l'[Arrêt 13-26373](#) :

[citation]ayant retenu que l'employeur ne respectait pas les dispositions de la convention collective applicable relative à la classification des emplois [---]la cour d'appel [---] a pu décider que les manquements de l'employeur étaient suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat de travail[/citation]

Si vous voulez dire cela à l'employeur il serait prudent de le faire sans témoin...

Vous pouvez bien sûr exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes tout en restant dans l'entreprise même si l'ambiance risque de se détériorer...

Effectivement, vous pouvez mettre la pression à l'employeur pour qu'il accepte la rupture conventionnelle sans condition de payer l'indemnité en plusieurs fois...

Par **champfo**, le **30/08/2017** à **12:34**

Bonjour

Merci pour vos messages .

Donc j'ai refusé les conditions et mon patron était très embêter limite larmes à l'œil maintenant je suis en position de force .

Il m'a dit je vais regarder pour vous payer en une fois .

J'ai l'impression de jouer à un jeu d'échec

cest possible de le metre au prudhomme après le licenciement pour un rappel de salaire ?

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **12:37**

Bonjour,

Cela reste possible d'exercer un recours sur la revalorisation des salaires après que la rupture conventionnelle soit effective et donc après avoir quitté l'entreprise, laquelle n'est ni un licenciement ni une démission...

Par **champfo**, le **30/08/2017** à **13:51**

Échec et mat ils acceptent la rupture sans conditions .
J'en est pas fini avec eux car ils ont 15 jours pour la rétraction si les 15 jours passe je me met en arrêt jusqu'à la fin car je sens qu'ils vont me punir moralement .
Merci pnteforum et les autres je vous tient au courant

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **16:11**

Bonjour,
Vous ne pouvez pas vous mettre en arrêt puisque c'est le médecin traitant qui peut vous en prescrire un si votre état de santé le justifie...

Par **champfo**, le **30/08/2017** à **16:31**

Je suis dépressive à cause du travail le médecin m'oblige l'arrêt mais je refuse car peur de l'accumulation du travail quand je reviens et de mon patron (pression moral) à part au mois de Juillet où j'en pouvais plus .

J'aimerais savoir si il y a un chance l'aboutissement au prudhomme?

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **17:07**

Tout dépend des éléments que vous avez pour faire valoir votre revalorisation de qualification et de salaire mais puisque vous avez décidé de prendre un avocat, il pourrait vous donner un avis après avoir consulté votre dossier...

Par **champfo**, le **30/08/2017** à **22:11**

Il faut quoi comme élément concret . Car j'ai des emails avec les tâches que j'effectue qui ne correspond pas à ma fiche de travail .
Ma collègue direct qui travail dans le bureau avec moi qui peut témoigner mais anonymement.

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **22:26**

Un témoignage anonyme ne suffirait pas car il faut qu'il réponde à [l'art. 202 du code de procédure civile](#)...
Il faudrait quand même des éléments qui puissent permettre au Conseil de Prud'Hommes

d'apprécier que vous occupez un poste nettement sous-évalué ce que l'employeur ne manquerait pas de contester...

Par **champfo**, le **31/08/2017** à **11:21**

D'accord merci

Par **miyako**, le **31/08/2017** à **11:28**

Bonjour,

D'abord bravo et félicitations pour votre persévérance ,j'espère que la procédure ira jusqu'au bout sans problème.

Pour ce qui est du rappel de salaire ,après rupture:

Bien entendu ,c'est faisable devant le CPH et pour convaincre les conseillers de votre bonne foi:

1/faire faire des attestations conforme à l'art.202 du code de procédure

Clients-collègues - délégués du personnel etc....

2/Faire un descriptif complet de vos tâches quotidiennes,avec si possible votre planning et le maximum de preuves vérifiables.(bons de commandes,factures clients,feuille de route,e mails etc..)Tous moyens de preuve.

3/Copie de votre Convention Collective avec référence de la qualification

4/copie de votre contrat de travail

5/copie de vos fiches de paye

6/Certificats médicaux attestants d'une déprime due aux conditions de travail

Ensuite ,il faudra trouver un défenseur syndical ,pour bien vous aider devant le CPH;il faudra bien argumenter ,tout ce qui a précédé la rupture conventionnelle ,afin de démontrer que toute action CPH antérieure à la rupture aurait rendu impossible la conclusion de cette dernière et vous aurait donc fragilisée d'avantage en vous rendant la vie professionnelle très difficile voir intenable.

-Si vous avez droit à l'Aide Juridictionnelle,n'hésitez pas à en faire la demande.

Bon courage et tenez nous au courant .Merci

Amicalement vôtre

suji KENZO