



## Rupture conventionnelle avec transaction financière

Par **babsy24**, le 16/11/2014 à 16:12

Bonjour,

Mon employeur me propose une rupture conventionnelle avec après une transaction financière.

Il me propose une rupture parce que d'après lui il aurait la possibilité de faire un licenciement "sec", mais pour ne pas me mettre dans "l'embarras" il propose une rupture.

Lors de notre 1er entretien en présence de la RH il ma dit qu'il ferait son maximum sur le plan financier, mais sans me donner de somme.

Lors du 2ème entretien seul avec la RH elle m'a expliquée les modalités d'une rupture avec la prime lié au 1/5 de mon salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté+ les cp.

Lors de cet entretien elle m'a dit la somme que mon employeur voulait me donner mais en me précisant que nous ne pourrions faire aucun document avant la date de fin de contrat stipulé dans la rupture (d'un commun accord)car il y a eu une jurisprudence en ce sens. Mon soucis est que je n'ai que sa parole et non un écrit.

Est-ce légale?

Par **P.M.**, le 16/11/2014 à 20:55

Bonjour,

Déjà vous n'êtes pas obligé d'accepter une rupture conventionnelle et vous avez la possibilité de vous faire assister pendant la négociation par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise par un Conseiller du Dalarié...

C'est une fable que l'employeur vous propose une rupture conventionnelle par ce qu'il ne veut pas vous mettre dans l'embarras car vous pourriez la prendre au mot et lui dire que vous préférez que soit procédé au licenciement...

Effectivement, une transaction ne doit pour être valable n'être négociée et conclue qu'après la rupture du contrat de travail mais l'indemnité de rupture conventionnelle n'étant qu'un minimum légal de 1/5° de mois de salaire brut par année de présence + 2/15° à partir de la 10° année ou celle prévue à la Convention Collective en cas de licenciement, rien n'empêche l'employeur de vous en proposer une plus importante, du montant que soi-disant il envisage de vous donner par transaction...

Par **babsy24**, le 17/11/2014 à 22:19

Bonjour et merci de votre réponse.

Mon interrogation est que je n'est que sa parole pour ce qui est de la transaction et du montant sur lequel nous sommes tombé d'accord.

Cordialement

Par **P.M.**, le **17/11/2014** à **23:30**

Bonjour,

Comme je l'ai souligné, vous pourriez vous interroger surtout sur la raison pour laquelle l'employeur ne vous verse pas directement comme indemnité ce qu'il vous promet par transaction alors que vous êtes d'accord sur la somme car autrement c'est une certitude que vous n'avez aucune garantie...

Par **badalpour**, le **19/11/2014** à **17:22**

Bonjour,

Je n'ai pas de réponse à apporter aux litiges mentionnés par contre je suis moi même dans un cas de rupture conventionnelle avec pleins de points d'interrogation.

Je suis en poste depuis 3ans dans la même société en qualité de commerciale. remu = fixe + prime (avec seuil de déclenchement).

Mon employeur me propose une rupture conventionnelle.

il souhaite la fin du contrat dans 1mois 1/2 - sauf que j'ai des dossier en cours sur lesquels je continue de travailler.

a ma question : comment cela se passe t il pour mes comms? il me répond qu'il n'est pas tenu de me les payer - sauf s'il se facture sur le mois en cours - par contre ce qui vient après n'est pas dû.

or mon activité ne permets pas de définir une date précise de facturation et les décalages sont fréquents.

suis en droit de réclamer mes primes sur les dossiers après mon départ ? si je reprends sa logique s'est "continue de travailler par contre se sont tes collègues qui vont en profiter après ton départ car tes dossiers (à terme) leurs seront dispatchés.

si oui est-ce par dossiers ou dois je tenir compte du seuil de déclenchement ?

car il pourra toujours jouer la-dessus et me donner de fausse date (n'ayant plus de visibilité). en espérant que vous saurez m'aider.

Merci.

Par **P.M.**, le **19/11/2014** à **18:26**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **babsy24**, le **22/11/2014** à **12:53**

Bonjour,

je ne peut pas répondre car pas dans le même secteur d'activité, mais il me semble que si l'affaire est conclu après la rupture il me semble logique vous soyez rémunérée hormis si la signature arrive plusieurs mois après.

la transaction financière a pour but qu'aucune des deux parties ne puissent porter l'affaire en "justice" mais elle malheureusement pas claire (juste un accord verbale sur le montant et une forme de confiance) car ne peut être signée qu'après la date de fin de contrat.

Cordialement

Par **babsy24**, le **22/11/2014** à **13:00**

Rebonjour, dans le cadre de la rupture les congés payés non pris sont inclus sur la fiche de paie, mais la prime de fin d'année ou 13 ème mois font elles parties de ce que l'employeur me doit?

Cordialement

Par **P.M.**, le **22/11/2014** à **13:07**

Bonjour,

On n'y comprend plus rien avec ce mélange de différents sujets...

En cas de départ en cours d'année, il faut que soit la Convention Collective applicable soit le contrat de travail prévoient que la prime de fin d'année ou 13° mois est dû au prorata temporis et bien sûr qu'une condition de présence au moment du versement ne soit pas mentionnée...