



## Rupture conventionnelle d'un CDD ?

Par **vilto**, le 27/01/2012 à 20:48

Bonjour,

je suis étudiante en BTS et "jusqu'à aujourd'hui" en **contrat de professionnalisation** dans une agence immobilière (alternance) puisque mon patron a mis fin au contrat.

ça c'est passé ce soir, je ne m'y attendais pas du tout, et il a attendu ce vendredi, 2 minutes avant la fermeture sans aucune possibilité de me renseigner ou de me retourner auprès de mon école qui est fermée, en me disant qu'il devait se séparer de moi, sans aucun motif mis à part qu'il doit être en difficulté financière en ce moment et que je ne suis pas assez "rentable" pour lui.

La feuille sous le nez il ma demandé de signer, car dans le cas contraire il me menaçait d'une **mise à pied conservatoire** qui m'empêchait de toucher un salaire durant tout 1 mois entier.

Je suis constamment sous pression, parfois critiquée sur mon physique, cible de délations non fondées dans le but de me faire craquer, il a même été jusqu'à tripoter les bretelles de mon soutien gorge. Il me reproche d'avoir eu plusieurs fois 5minutes de retard alors que d'autres se permettent de ne pas venir du tout ou d'avoir 1h de retard.

Je suis **étudiante sous contrat CDD dans le cadre d'une formation en alternance**, et je suis moins expérimentée que d'autres collègues puisque je débute dans cette carrière. De plus je suis la seule à avoir une rémunération fixe alors que tout les autres ont le statut VDI, payés à la commission. Je pense qu'il regrette ce choix.

Mais a-t-il le droit de mettre fin au CDD avec cette rupture conventionnelle? J'ai signé sous la pression et la menace et mon consentement était loin d'être libre et éclairé.

Je suis perdue.

Merci d'avance pour votre aide.

Par **Paul PERUISSET**, le 27/01/2012 à 20:59

Bonjour,

Je pense que le document qu'il vous a fait signer n'est pas une rupture conventionnelle

puisque celle-ci n'existe pas pour un CDD.

L'employeur a dû vous faire signer une rupture d'un commun accord, qui elle, est autorisée.

Il faut dès demain contester par courrier RAR le document que vous avez signé en indiquant que votre signature a été obtenue sous la containte, et en indiquant le déroulement de l'entretien et ce qui s'y est dit. Soyez le plus précis possible.

Lundi matin, présentez-vous à l'agence accompagnée d'un témoin qui ne soit pas membre de votre famille, en indiquant que vous reprenez votre poste.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **vilto**, le **28/01/2012** à **09:39**

merci pour votre réponse rapide, également sur experatoo. Mes interrogations étaient :

Je dois contester par LRAR auprès de mon employeur, ou une juridiction?

Dans le cas ou je reprendrais mon poste il aura le droit de me mettre sous mise à pied conservatoire durant 1 mois sans toucher de salaire? Je n'ai fait aucune faute grave...

De plus je suis en alternance dans une école privé, le fait d'être en contrat de professionnalisation m'exonère des droits d'inscription de l'école qui sont élevés. Et l'idée de retrouver une entreprise alors que mon examen final est dans 3 mois est impossible !

Encore merci pour votre aide

Par **vilto**, le **28/01/2012** à **09:42**

Sinon est-ce possible de lui demander une indemnisation compensatoire qui couvre les frais de ma formation si je migrais du statut d'alternance, à une formation initiale?

Par **P.M.**, le **28/01/2012** à **10:51**

Bonjour,

Ce qui est urgent c'est d'envoyer la lettre recommandée avec AR à l'employeur qui vous a été conseillée...

Par **Paul PERUISSET**, le **28/01/2012** à **11:20**

Bonjour,

Oui, l'employeur peut prononcer une mise à pied immédiate à titre conservatoire et entamer une procédure de licenciement pour faute grave. Il devra néanmoins démontrer la gravité de la faute.

Vous pourrez alors contester votre licenciement devant le Conseil de Prud'hommes et obtenir des dommages intérêts.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **janus2fr**, le **28/01/2012** à **12:10**

S'il s'agit bien d'un CDD il ne peut être question de licenciement, mais d'une rupture de contrat pour faute grave.

Par **Paul PERUISSET**, le **28/01/2012** à **12:32**

Bonjour Janus,

Cela revient exactement au même. J'emploie le terme de "licenciement" car cela est plus compréhensible pour les non-initiés.

Mais d'un point de vue strictement juridique, vous avez parfaitement raison.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **vilto**, le **28/01/2012** à **12:47**

Merci beaucoup pour vos conseils,

donc j'envoie dès aujourd'hui en RAR ma lettre dans laquelle je conteste la rupture conventionnelle dans les 15 jours légaux qui me sont donnés.

Ensuite ce qui risque de se passer c'est qu'en revenant à l'entreprise mon patron va me dire qu'il me met à pied, que je peux rentrer chez moi, et que je n'aurais pas de salaire durant tout 1 mois...(sachant que je n'ai fait aucune faute grave)

Seulement peut-il le faire immédiatement et il lui incombera de rapporter la preuve d'une faute grave plus tard quand il le souhaite?

Ou avant de me mettre à pied il doit engager une procédure qui doit être approuvée par

l'inspection du travail pour prendre effet?

Par **Paul PERUISSET**, le **28/01/2012** à **13:12**

Êtes-vous certaine qu'il s'agit d'une rupture conventionnelle que l'employeur vous a fait signée?

Car je le répète, cela n'est pas possible dans le cas d'un CDD.

Par **vilto**, le **28/01/2012** à **13:22**

oui sur le papier c'est marqué "rupture amiable"

et la mise à pied qu'il me menaçait d'engager est conservatoire.

Les faits reprochés qui pour lui constitueraient un motif de faute grave :

- 1) retards répétés
- 2) ne fait pas le travail dans les temps
- 3) ne se présente pas à ma demande
- 4) arriver en état d'ébriété avant un repas de fin d'année
- 5) voiture non assurée malgré la demande et ne peut donc transporter des clients

Voici respectivement la **réalité** des faits :

1) retard maximum 5/10 min TRÈS rarement car je suis ponctuelle, lui même ne se présentant pas tout les jours de la semaine, ainsi que d'autres collègues avec des retards de plus d'une heure et des absences injustifiées. Dans ce cas la tout le monde doit être mis à pied...

2) En formation alternance, malgré le fait d'être en cours 2 jours par semaine, je continue de travailler chaque soir, et je réponds même aux clients le weekend et durant mes jours de vacances. Je ne suis pas sous contrainte d'objectifs dans mon contrat de professionnalisation, malgré sa j'arrive à apporter des performances similaires voir supérieures à d'autres collègues en poste avec moi.

3) " (mon prénom) viens me voir ! " d'un ton impératif à travers l'agence, et je ne me suis pas présenté dans son bureau car je l'entendais me critiquer à voix haute voix. Je lui ai répondu que s'il voulait me parler il venait dans mon bureau au lieu de m'humilier devant tout le monde.

4) rendez-vous à 20h pour aller manger au restaurant (repas de noël), et auparavant j'ai bu 2 verres avec mon fiancé pour fêter une bonne nouvelle de son côté. Je n'étais pas ivre, mais de très bonne humeur! De plus ce repas avait lieu en dehors des horaires de travail.

5) Étant étudiante je n'ai pas beaucoup de revenu pour faire face à tout les coûts de la vie, ma voiture est assurée au Tiers, mon patron me reproche de ne pas payer une assurance

professionnelle pour pouvoir transporter des clients. Dans les autres agences, les salariés ne payent pas cette assurance qui est prise en charge par leurs employeurs. Pas moi...

Au final je soupçonne très fortement qu'il regrette son choix d'avoir pris une personne en alternance avec une rémunération fixe. Mes collègues étant payés à la commission. Et je pense que sa démarche est de se débarrasser de moi à moindre frais.

Par **Paul PERUISSET**, le **28/01/2012 à 13:41**

Il peut néanmoins s'agir d'une rupture d'un commun accord (légale) mais n'entrant pas dans le cadre de la rupture conventionnelle (illégale dans le cadre d'un CDD).

D'ailleurs la rupture conventionnelle doit obéir à une procédure encadrée.

Avez-vous une copie de ce document?

Paul PÉRUISSET

PS: message croisé avec le précédent.

Par **P.M.**, le **28/01/2012 à 13:46**

Donc ce n'est pas une rupture conventionnelle mais prétendument amiable...

Il n'y a aucun délai légal de 15 jours puisque encore une fois ça ne peut pas être une rupture conventionnelle...

Si l'employeur vous mettait en mise à pied conservatoire qui n'a pas spécialement une durée d'un mois mais celle de la procédure de sanction, il faudrait qu'il vous convique à un entretien préalable immédiatement et qu'il puisse invoquer une faute grave, et pour lui ça ne sera pas facile, c'est donc pour cela qu'il a essayé de vous tromper...

Par **vilto**, le **28/01/2012 à 13:55**

oui Mr PERUISSET j'ai une copie du document.

du fait que ce soit une rupture amiable et non conventionnelle, puis-je tout de même la contester ?

Par **P.M.**, le **28/01/2012 à 14:08**

Alors si vous n'essayez pas de la contester, en indiquant ce qui vous a été suggéré, vous n'avez plus qu'à la subir si vous ne voulez pas suivre ce conseil éclairé...

Par **Paul PERUISSET**, le **28/01/2012** à **14:40**

Oui, vous pouvez contester cette rupture, parce qu'elle a été obtenue sous la contrainte. Mais il faut le faire vite. J'espère que vous avez envoyé votre contestation par courrier RAR à votre employeur.

De plus, comme indiqué précédemment, présentez-vous dès lundi avec un témoin.

Concernant ce que vous devez faire, je ne peux qu'être d'accord avec le message émanant de pmtedforum.

*"Le courage c'est de rechercher la vérité et de la dire, c'est de ne pas subir la loi du mensonge triomphant..." Jean Jaurès*

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **vilto**, le **28/01/2012** à **21:58**

J'ai bien envoyé ma contestation par LRAR ce jour.

Par chance mon école organisait des portes ouvertes aujourd'hui ce qui m'a permis de discuter de la situation avec mon directeur d'école qui m'a aidé pour la rédaction de ma lettre.

Vos conseils me sont très utiles et me permettent de reprendre confiance en moi et de croire que je peux me battre.

Lundi j'ai prévu d'aller à l'inspection du travail après l'école.

J'ai tout de même peur de me présenter mercredi et qu'il me demande de partir, n'ayant pas les moyens financiers de faire appel à un huissier pour constater les faits s'il me refuse l'accès de l'entreprise.

Mais encore une fois, il s'agissait d'une rupture amiable certes mais forcée, sous la contrainte. Même si l'on sait tous en théorie qu'il ne faut jamais signer un écrit sous la contrainte, le vivre est bien différent...

Je vous tiens informés de l'avancée de la situation dès lundi après ma visite à l'inspection du travail.

Par **Paul PERUISSET**, le **29/01/2012** à **09:49**

Bonjour,

Si vous n'avez pas les moyens de vous présenter mercredi avec un huissier, présentez-vous

avec un témoin (voire 2 c'est encore mieux) qui ne soient pas membres de votre famille.

Par la suite, ce ou ces personnes pourront vous établir une attestation si l'employeur ne vous reprend pas, en vue de les produire pour votre défense devant le Conseil de Prud'hommes.

Vous prenez les choses en main, c'est très bien, ne baissez pas les bras, même si cela peut vous paraître difficile.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **herald**, le **29/01/2012** à **14:25**

Bonjour,

Vous dites être en contrat de professionnalisation? Dans ce cas, il s'agit d'un contrat conclu entre l'employeur, vous même et un centre de formation. Ce n'est l'employeur mais un OPCA qui gère ce contrat (et le finance en partie) Je ne pense pas que la rupture puisse être à la seule initiative de l'employeur. Il faut avertir l'école et l'organisme pour la formation qui gère ce contrat.

Pour ce qui me concerne le climat des relations, si vous arrivez à prouver les gestes déplacés et certaines pratiques de l'employeur, cela constitue un harcèlement moral et sexuel. Vous pouvez saisir les prud'hommes ou au moins un conseiller du salarié ( qui peut vous assister dans votre défense si vous n'avez pas de représentant du personnel dans votre établissement. La liste est déposée à l'inspection du travail.)

Bon courage