



RUPTURE DE CONTRAT CONVENTIONNELLE- DELAI DE PROCEDURE

Par **Mindiana**, le **17/03/2011** à **18:02**

Bonjour,

je suis également en train d'énégocier une rupture de contrat conventionnelle avec mon employeur. La procédure prend environ 1 mois avant que la rupture du contrat soit effective et mon employeur souhaiterait que je ne retourne pas au bureau à compter de la signature de la convention (contre rémunération garantie).

Ceci n'est normalement pas légal puisque ce délai ne correspond pas à un préavis et l'employeur ne peut donc pas en dispenser le salarié.

Ainsi si j'acceptais, je pense que l'employeur pourrait faire volte-face et du coup dénoncer des absences injustifiées par la suite et refuser donc de me payer ce mois dû. Du coup je pensais lui faire signer une confirmation écrite, stipulant qu'il me paiera le délai de la procédure et me dispense de venir travailler..Est-ce qu'une telle confirmation écrite vaut preuve dans le cas où l'employeur se retournerait contre moi?

Je sais que le plus simple serait encore que j'aille travailler, mais j'apprécierais réellement vos conseils sur ce point ou éventuellement d'autres solutions pour me protéger..

Merci

Par **P.M.**, le **17/03/2011** à **18:12**

Bonjour,

Il vaut mieux compter même plutôt 5 à 6 semaines et si l'employeur vous demande de ne pas venir travailler tout en vous rémunérant jusqu'à l'homologation de la rupture conventionnelle il ma paraît même indispensable qu'il vous l'écrive pour que vous puissiez le cas échéant faire valoir cet engagement de sa part..

Par **Mindiana**, le **17/03/2011** à **19:03**

Pensez-vous qu'une telle confirmation écrite pourrait valoir de preuve de l'engagement de l'employeur en cas de changement d'avis de celui-ci?

Par **Mindiana**, le **17/03/2011** à **19:15**

Je préfère vous donner l'ensemble du contexte afin que vous puissiez apprécier au mieux ma situation et si possible me conseiller:

Je suis enceinte de 4mois, j'ai connu quelques complications depuis le début pour cause de stress et d'anxiété trop importants qui me valent d'être arrêtée depuis plusieurs semaines...ce qui n'a pas plus à mon employeur, qui veut maintenant mettre fin au contrat. Ceci m'arrange car je suis à 900 bornes de ma famille et du père de l'enfant -d'où le stress.

Lors d'un premier entretien, il m'a informé qu'il me laissait le choix entre rupture conventionnelle et licenciement pour faute (motif: absences injustifiées). N'ayant rien à redire à une rupture de contrat, j'ai choisi la rupture conventionnelle.

Néanmoins, il exige maintenant que je lui paye ces "absences injustifiées", qu'il ne peut prouver puisque celles-ci ne m'ont jamais été officiellement reprochées-ni officieusement d'ailleurs (à défaut d'avoir été motivées, elles ont toujours été autorisées par mon employeur)-, qu'aucun système d'epointage des heures n'existe dans l'entreprise, que ces journées ont toujours été rémunérées et que je dispose du statut de cadre. Je crois surtout que comme j'ai droit à 15jours de congés payés, il aimerait qu'on s'arrange de façon à ce qu'il ne me doive rien.

Toujours est-il que maintenant je ne lui fais pas confiance quant au fait qu'il me dispense de travailler pendant plus d'un mois tout en me rémunérant!! Puisqu'il me réclame après plusieurs mois des journées d'absences qu'il m'avait autorisé voire encouragé à prendre...

Par **P.M.**, le **17/03/2011** à **19:25**

Un engagement écrit, c'est un engagement, maintenant, s'il y a une situation conflictuelle, la rupture conventionnelle n'est pas adaptée et je ne vois pas comment vous pourriez payer à l'employeur des absences...

Je vous conseillerais de vous faire assister pendant la négociation comme vous en avez le droit...