



## Rupture conventionnelle de contrat

Par **clem clem**, le **13/12/2011 à 20:47**

Bonjour,

Je suis employée depuis 2 ans et demi à un poste de coordinatrice en packaging.

J'ai bien eu quelques hauts et bas dans mon travail, mais rien de notable.

Début avril, lorsque j'ai déclaré être enceinte, les relations avec ma supérieure hiérarchique ont changé.

Fin avril j'ai été arrêtée pendant quelques jours pour raisons médicales et j'ai aussitôt été démise de mon poste, on m'a passé en "suppléante" afin "d'alléger ma charge de travail".

J'ai fini par être mise en congés maladie par ma gynécologue pour cause de grosse fatigue due aux transports (2h par jour) ; elle a bien entendu pris en compte mes mauvaises conditions de travail et le stress que ça engendrait pour moi.

J'ai donc été arrêtée 2 mois avant le début de mon congés maternité (mi-juillet).

La DRH de la société m'a contacté par téléphone quelques jours avant le début de mon congés maternité officiel pour discuter de ma situation.

Durant le rdv dans leurs locaux, elle m'a proposé de faire une rupture conventionnelle de contrat avec une indemnité de départ d'1 mois de salaire.

J'ai pris rdv avec un conseiller juridique qui m'a conseillé d'envoyer un courrier recommandé pour dénoncer le harcèlement moral subi et m'a informé que, selon lui, j'avais le droit à une indemnité de départ de 6 mois de salaire, qui est l'indemnité basique dans le cas d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'indemnité perçue dans le cas d'une rupture de contrat devant être au minimum idem à celle perçue pour 1 licenciement.

J'ai été contactée par une autre DRH qui avait reçu mon courrier peu de temps après.

Nous avons convenu de nous rencontrer pour parler de l'éventuelle rupture du contrat de travail après mon accouchement.

Hier, lors de ce rdv, elle m'a annoncé qu'elle ne souhaitait pas mon départ (...) et que dans le cas où je le souhaiterais l'indemnité serait bien de 1 mois car le montant est fixé par la convention collective (industrie du labeur et imprimerie) et par l'ancienneté et non par le type de licenciement qui servirait de repère.

Je ne souhaite pas vraiment retourner dans cette boîte qui m'a parlé rupture de contrat alors que j'étais arrêtée, d'autant plus que j'appréhende le retour avec mes collègues.

Si 6 mois de salaires me permettaient de me retourner pour trouver un autre travail

confortablement, 1 mois de salaire ne me permet rien.

Je me tourne vers vous pour savoir ce qu'il en est réellement de cette fameuse indemnité. Si vous avez le moindre conseil pour mener des négociations dans mon cas, n'hésitez pas à m'en faire part.

Un immense merci à ceux qui prendront un peu de temps sur mon cas...

Par **P.M.**, le **13/12/2011** à **22:38**

Bonjour,

La seule indemnité légale obligatoire en dehors de celle de congé payés est de 1/5° de mois de salaire par année de présence + 2/15° à partir de la 10° année ou celle prévus par la Convention Collective applicable lors d'un licenciement si plus favorable...

Par ailleurs tant que vous serez en congé maternité la conclusion de la rupture conventionnelle n'est pas possible...