



Épuisement par temps de transport

Par **daniele44**, le **13/08/2010** à **16:33**

Bonjour, habitant à Nantes je travaille en région parisienne depuis mai 2008 3 jours par semaine, avec le statut de cadre. J'ai d'abord 2h de TGV puis 1h 15 de métro- RER- bus... la même chose le soir pour le retour. J'ai bientôt 53 ans et je n'y arrive plus, je suis beaucoup trop fatiguée. En fin d'année j'étais dans un tel état que je me mettais à pleurer parfois, que j'avais des crises d'angoisse dans le métro etc... Je dois reprendre le travail dans une semaine et demi et déjà à cette idée je ne dors plus, je recommence à angoisser.

Je souhaite mettre un terme à cette situation, et me mettre à mon compte en auto entrepreneur en formation en travaillant à mon domicile, mais je ne veux pas démissionner afin de pouvoir bénéficier d'un revenu assedic le temps de monter mon activité. Est-ce qu'il y a quelque chose de prévu pour les salariés exténués? Quelle serait la meilleure façon de procéder? Merci de vos réponses

Par **jeetendra**, le **13/08/2010** à **20:12**

Bonsoir, dans votre cas il vaut mieux vous orienter vers une rupture conventionnelle de votre contrat de travail, cordialement.

La rupture conventionnelle du CDI :

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut dorénavant être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, y compris pour un salarié protégé. Cet accord amiable, appelé rupture conventionnelle, est distinct du licenciement et de la démission, et ne peut pas

être imposé par l'une ou l'autre des parties.

L'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail, qui donne lieu à la signature d'une convention. Celle-ci doit mentionner le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Ces deux indemnités doivent être supérieures à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté, montant auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année après 10 ans d'ancienneté.

Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations fiscales et sociales que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié est « en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire » (Code général des impôts art. 80 duodécies 6°).

La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. À compter de la date de la signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation.

À l'issue de ce délai, une demande d'homologation doit être adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP), ou à l'inspecteur du travail pour les salariés protégés. Le DDTEFP dispose de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est acquise. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Un recours juridictionnel reste possible jusqu'à 12 mois après la date d'homologation de la convention. Au-delà, le recours est irrecevable.

[fluo]pme.service-public.fr/[fluo]