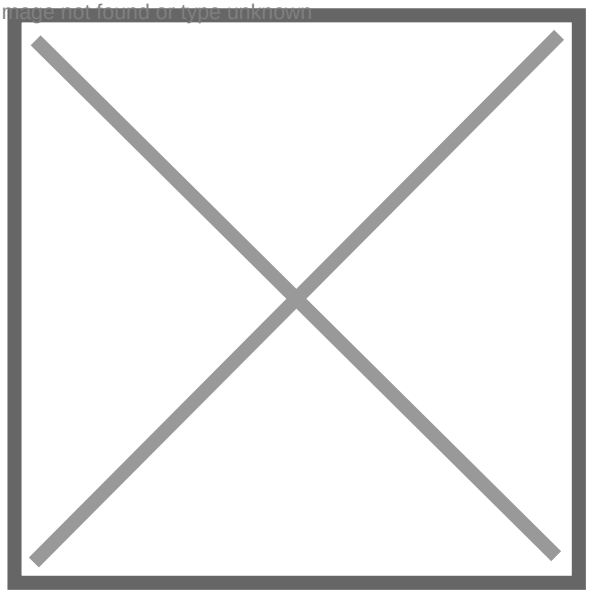
Image not found or type unknown



Rupture de contrat de travail

Par **selemea**, le **03/01/2017** à **13:35**

Je suis actuellement employé dans une entreprise, depuis 17 ans. À mon entrée, j'ai signé un CDI dont le statut d'employé graphiste.

Or, il y a quelques mois, suite au départ d'un cadre qui ne fut pas remplacé, j'ai fait une demande de promotion auprès de mon employer pour passer cadre.
En effet, depuis au moins 5 ans, j'exerce les fonctions d'un directeur artistique. Je dois prendre des initiatives et assumer les responsabilités que nécessite la réalisation des projets qui me sont confiés.
En entamant cette demande, je m'aperçois que la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique correspondant à mon poste, n'ont jamais figuré sur mes bulletins de salaires, ni sur mon contrat de travail.

Bien évidemment, mon employeur refuse de me nommer cadre, prétextant que je n'ai pas le diplôme d'ingénieur, et que je n'encadre pas de personnel, donc pas de statut de cadre possible, selon la catégorie d'ingénieurs et cadres que prévoit la convention collective SYNTEC (pour info, je possède un Master que j'ai passé en 2013 dans le cadre d'un CIF, donc un bac +5).

Puis, suite à mon questionnement concernant l'absence des mentions obligatoires citées ci-dessus sur mes bulletins de salaire et mon contrat, il déclare « Notre convention collective ne définit ni le poste de graphiste, ni celui de directeur artistique, elle est peu adaptée à nos métiers, c'est la raison pour laquelle nous n'avions pas fait figurer les coefficients sur les bulletins de paie. » Il refuse donc également de changer quoi que ce soit.

Pourtant, je pense n'avoir aucune difficulté à démontrer l'importance de mes responsabilités, ni à prouver les tâches et missions que je réalise pour le compte de l'entreprise, au vu de mes diplômes, mon ancienneté et mes expériences acquises, ainsi qu'à l'historique des différentes

missions qui m’ont été confiés depuis mon embauche.

Après avoir cherché à nouveau dans la convention collective SYNTEC, voici ce qui me définit le mieux :
"Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d’un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef".

D’autre part, je m’aperçois également que mon employeur n’a jamais versé le moindre congé payé supplémentaire lié à l'ancienneté, comme prévue par la loi, dans l’article 23 de la convention collective SYNTEC. Il espère passer sous silence cette obligation en comptant sur l’ignorance de ces employés.

Bref, au vu de ces vains résultats, je souhaite quitter cette entreprise car il n’y a aucune perspective d’avenir, mon employeur me confie des missions qui dépassent de loin la qualification qui figure sur mon contrat de travail mais parallèlement ne me fait pas confiance et m’infantilise en me félicitant pour des tâches insignifiantes, comme si je débutais. Je précise néanmoins qu’il est très satisfait de mon travail, qu’il m’a confié que les clients étaient très contents, et que nous avons eu de nouveaux projets grâce au travail que j’ai effectué mais évidemment, c’est implicite.

J’ai pensé avoir recours à la rupture conventionnelle mais je sais par avance que mon employeur me la refusera à cause des indemnités légales à verser.
Je souhaiterais savoir s’il y a un moyen de le contraindre de se séparer de moi en me versant au moins les indemnités légales de licenciement qui me permettront de faire face, d’autant plus que j’ai 17 ans d’ancienneté.

Je vous remercie par avance de l’aide que vous pourrez m’apporter.

Par **morobar**, le **03/01/2017** à **13:45**

Bonjour,
Les seules moyens légaux à votre disposition sont la prise d'acte et la demande de résolution judiciaire du contrat de travail.
vu d'ici l'échec est assuré, en dépit de:
==Pourtant, je pense n’avoir aucune difficulté à démontrer l’importance de mes responsabilités, ni à prouver les tâches et missions que je réalise pour le compte de l’entreprise, au vu de mes diplômes, mon ancienneté et mes expériences acquises, ainsi qu’à l’historique des différentes missions qui m’ont été confiés depuis mon embauche.
==
* la prise d'acte: consiste à démissionner SOUS CE TITRE et simultanément saisir le conseil des prudhommes qui statue sous 30 jours; A l'issu soit la démission est confirmée, soit requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Il faut donc un ou plusieurs manquements graves de l'employeur.
Pas de préavis à exécuter, la rupture est immédiate.
* la résolution judiciaire du contrat de travail: il faut exposer au conseil des prudhommes les

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

motifs constituants de graves manquements de l'employeur à votre égard, rendant impossible la poursuite des relations de travail.
En attendant la décision, le contrat se poursuit, forcément dans une ambiance conflictuelle.

Par **selemea**, le **03/01/2017** à **18:37**

Merci beaucoup de votre réponse, malgré son aspect quelque peu pessimiste.
Il semble que ma situation ne peut faire valoir de réels manquements graves de mon employeur, mis à part le refus de faire apparaitre le coefficient correspondant à mon poste sur mes bulletins de salaire, de ne pas me verser mes congés d'ancienneté ou de me confier des missions à responsabilités qui imputent à un directeur artistique sans l'officialiser.
Je creuse encore pour obtenir des infos...
Très belle et heureuse année à vous, cela dit !

Par **morobar**, le **03/01/2017** à **19:48**

Je vous ai expliqué les seules voies possibles dans le cadre d'une rupture des relations contractuelles, avec espoir de percevoir des indemnités.
Restent la démission, ou la saisine du CPH en vue d'exposer vos griefs sue le versement des primes mais sans rupture, et autres.
Il faudra chiffrer objectivement et justifier vos prétentions, ne pas espérer que les juges vont calculer pour vous, ou vous attribuer des indemnités non réclamées.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés