



Rupture conventionnelle du contrat de travail

...

Par **Fabrice31**, le **22/10/2008** à **23:56**

A la suite d'un projet de création d'entreprise pour lequel je travaille depuis janvier 2008, la chambre des métiers m'indique qu'il est nécessaire de m'inscrire à une formation qualifiante....

Etant sur un statut Salarié en CDI, le seul accès à la formation qui me soit proposé est le congé individuel de formation, dont les réponses accordées sont trop longues voire trop souvent négatives.

Aussi, j'ai négocié une RUPTURE CONVENTIONNELLE (nouveau dispositif depuis juin de cette année), dont l'intérêt est multiple (être demandeur d'emploi = formation payé par les assedics, je perçois des indemnités de chômage et j'ai droit à une aide dans le cadre des demandeurs d'emploi créateur d'entreprise ...) et représente une somme d'aide globale à mon projet de 25.000 €.

Après avoir fourni à mon employeur plusieurs informations motivants ma demande... (lettre explicative, document d'un lieu de formation qui m'accorde une place d'ici la fin de l'année sous réserve d'être demandeur d'emploi, accord de de la région pour financer la formation sous réserve d'être demandeur d'emploi également, validation du projet via la chambre des métiers) il semble que ma demande soit à l'étude au siège de l'association pour laquelle je travaille... demande établie il y a plus de 3 semaines maintenant...

Toutefois, malgré le caractère urgent de ma situation... (je dis urgent car le centre de formation m'a fixé un délais, le financeur également,...) Il se pourrait que mon employeur évoque un NON afin de se protéger... évoquant le caractère de jurisprudence que leur réponse pourrait avoir au sein de l'association... pour être plus clair, si on me dit oui à moi, pourquoi pas à d'autres... En ce qui me concerne, la prime de licenciement n'est pas élevée mais pour d'autres collègues ayant une plus longue expérience, cela pourrait coûter cher ...

Ma question est la suivante : En quoi y a t il un effet de jurisprudence, sachant que la

rupture conventionnelle est un rupture négociée de manière individuelle, qu'il y a un délais de rétractation (15 jours après signature de la convention) au cours duquel chacun les parties peuvent annuler la convention, sans apporter de justification ?

L'éclairage que vous m'apporterez me permettra d'envisager une marge de négociation plus grande quant à cette réponse éventuelle... A ce jour, seul le fait de ne plus être motivé à travailler dans cette structure entrainera in fine un licenciement, enfin, du moins c'est le seul argument dont je dispose.

Par **adama**, le **23/10/2008** à **17:35**

Bonjour,

a mon avis ce qui est important c'est votre desir de partir et l'acceptation par l'employeur, grace a une bonne negociation.

pour votre cas vous sentez une absence de motivation qui justifierai un licenciement, votre employeur ne semble pas vouloir cette solution, en tout cas je l'espere, d'autant dites vous que l'indemnité ne represente rien.

de plus est que les autres membres sont dans la logique de partir pour susciter une crainte de jurisprudence de l'employeur.

il ne pourra pas vous retenir contre votre gre et interets. il ne vous appartient plus q'a le convaincre (motivation) a signer la convention de rupture.

Par **Fabrice31**, le **23/10/2008** à **22:46**

Tout d'abord merci Adama pour votre message.

La structure pour laquelle je travaille est relativement importante et gère de nombreux salariés répartis dans plusieurs établissements. Aussi les autres membres ne sont pas dans une réelle "logique de partir", pour reprendre vos termes. Cela étant la crainte de mon employeur est que : m'accorder la rupture conventionnelle ouvre la porte pour d'autres salariés (dont l'ancienneté et la prime de licenciement sont plus importantes) à en faire la demande et qu'il ne puisse la refuser...

certes j'oriente toute la négociation sur ma motivation. Certes il m'appartient de le convaincre.

Toutefois à défaut d'avoir correctement posé ma question : l'apparition d'une jurisprudence dans le fonctionnement de la structure vis à vis des autres salariés est elle fondée en m'accordant une réponse ??

A cette question, j'aurai envie de répondre : NON car la rupture conventionnelle reste un dispositif individuel répondant à une demande particuliere... Mais je ne suis pas juriste ... Alors qu'en penser ??

Par **adama**, le **29/10/2008** à **14:05**

Bonjour,

En ce qui concerne le licenciement pour faute de l'employé, la faute lourde ou grave doit être justifiée et c'est dans ce cas seulement que celui-ci perd ses droits et doit quitter immédiatement l'entreprise.

Pour les motifs légaux on peut évoquer: l'incompétence l'inaptitude professionnelle, absence de résultats, non atteinte des objectifs fixés, ou en cas de refus des modifications substantielles des conditions du travail (contrat) etc. ici le salarié qui a plus de 2 ans d'ancienneté conserve son droit d'indemnité.

Concernant la détermination de l'indemnité, cela peut être l'indemnité légale de licenciement selon votre statut ; l'indemnité conventionnelle: ce que prévoit votre convention collective en cas de rupture venant de l'employeur; et l'indemnité contractuelle de licenciement prévue par votre contrat de travail(qu'il faut relire et voir les clauses).

Pourquoi ne pas aussi envisager la démission et départ volontaire ou négocié, ou pour projet professionnel, ou contrat de professionnalisation, à l'initiative du salarié ?

Il est vrai que vous devez prendre contact avec les services de l'ASSEDIC et de l'ANPE pour avoir plus d'informations et de conseils qui vous permettront de quitter en de bons termes avec vos indemnités.

bonne continuation