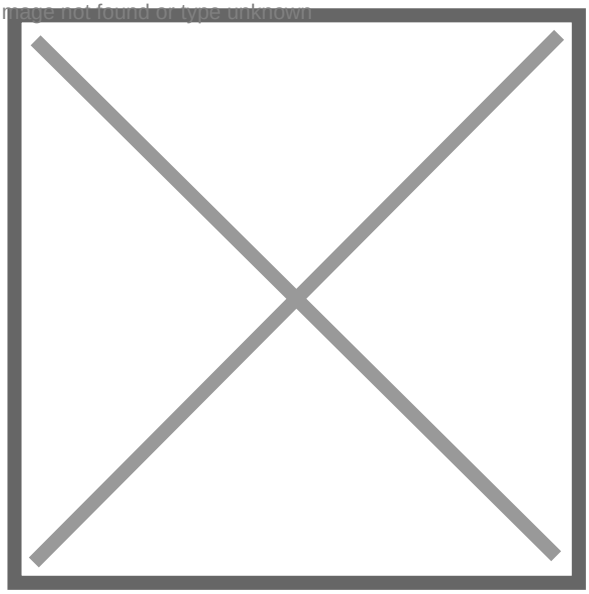
Image not found or type unknown



Rupture conventionnelle : indemnités exigibles à employeur

Par **ASMP**, le **14/06/2014** à **22:29**

Bonjour,

Je viens d'entamer une procédure de rupture conventionnelle avec mon employeur.
J'ai en effet passé plus de 2 ans auprès d'un chef qui m'a imposé un harcèlement moral de tous les instants, ainsi qu'une forte pression commerciale.
Etant moi même commerciale, je considère normal que l'on m'exige de vendre mais la c'était devenu invivable. On venait me voir 15 fois par jour à mon bureau pour savoir ce que j'avais vendu, les jours ou je faisais le nécessaire je ne recevais aucune félicitation ni gratitude car c'était mon travail, mais dans le cas contraire il s'agissait de me faire comprendre que je n'étais pas bon dans mon métier, que je ne m'impliquais pas assez, que j'allais je cite "me faire saquer" si je ne faisais pas ce qu'on m'imposait...
Et tout cela du début à la fin de la journée, en continue.
J'ai à cause de tout cela commencé à avoir des problèmes de santé du au stress, qui sont passé au début de simple palpitation à des vrais problèmes de tensions, des troubles du sommeil permanent, des séquelles cardiaques, et même plusieurs crise d'angoisse nécessitant l'intervention d'urgence des médecins.
Je suis actuellement sous anxiolytique et je souffre de dépression.
Aujourd'hui, j'ai commencé cette procédure car j'ai moins de 30 ans et que ma santé c'est dégradé considérablement à cause de mon travail.
Je souhaite donc mettre fin à ce harcèlement, mais je souhaite que mon employeur assume ces responsabilités et reconnaisse ces erreurs.

Je n'ai pas trouvé d'informations clair concernant les indemnités que l'ont peu exigé à son employeur dans ce cas de figure pour le harcèlement moral et la détérioration de l'état de

santé.

Que pourrais-je exiger lors de mes prochains entretiens?

Merci pour votre retour!

Par **moisse**, le **15/06/2014** à **07:16**

Bonjour,
[citation]Je souhaite donc mettre fin à ce harcèlement, mais je souhaite que mon employeur assume ces responsabilités et reconnaisse ces erreurs.
[/citation]
C'est impossible dans le cadre de la rupture conventionnelle.
Celle-ci n'oblige pas les parties à motiver la décision.
Si vous pensez être victime de harcèlement, vous pouvez consulter le post d'en-tête sur la conduite à tenir, qui commence par une mise en demeure à l'employeur d'enquêter et répondre par écrit à vos doléances.
Mais avoir la pression d'un chef des ventes n'est pas un harcèlement, juste un système de management plus ou moins bien exploité.
[citation]Je n'ai pas trouvé d'informations clair concernant les indemnités que l'ont peu exigé à son employeur dans ce cas de figure pour le harcèlement moral et la détérioration de l'état de santé.
[/citation]
C'est pourtant simple dans le cadre d'une rupture conventionelle.
Il s'agit de l'indemnité de licenciement indiquée dans votre convention collective, à savoir x dixièmes de mois par année de présence, soit de 2 à 4/10 x 2 années.
Bref pas grand chose.
Mais ce n'est pas le bon chemin si vous voulez une reconnaissance de responsabilité et des in demnités plus conséquentes.
Vous avez le choix entre :
* la démission sous forme de prise d'acte. Avec un dépôt de plainte, et saisine de CPH, Pole-emploi accepte de la considérer comme une perte involontaire d'emploi jusqu'au jugement prudhommal.
Si vous êtes déboutée, vous devrez rembourser Pole-emploi.
* continuer de travailler tout en saisissant le CPH en vue de demander la résolution judiciaire du contrat de travail.
L'ambiance sera fortement dégradée puisqu'aucun employeur n'aime voir traîner devant le CPH par un salarié en activité.
Mais pour vous cela sera comme un soulagement.

Par **Lag0**, le **15/06/2014** à **10:53**

[citation]C'est pourtant simple dans le cadre d'une rupture conventionelle.
Il s'agit de l'indemnité de licenciement indiquée dans votre convention collective, à savoir x dixièmes de mois par année de présence, soit de 2 à 4/10 x 2 années.
Bref pas grand chose. [/citation]

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,
L'indemnité **minimale** de rupture conventionnelle est l'indemnité légale de licenciement ou celle prévue à la convention collective si elle est plus avantageuse.
Mais comme son nom l'indique, c'est le minimum !
Après, par négociation entre les parties, on peut fixer une indemnité supérieure.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés