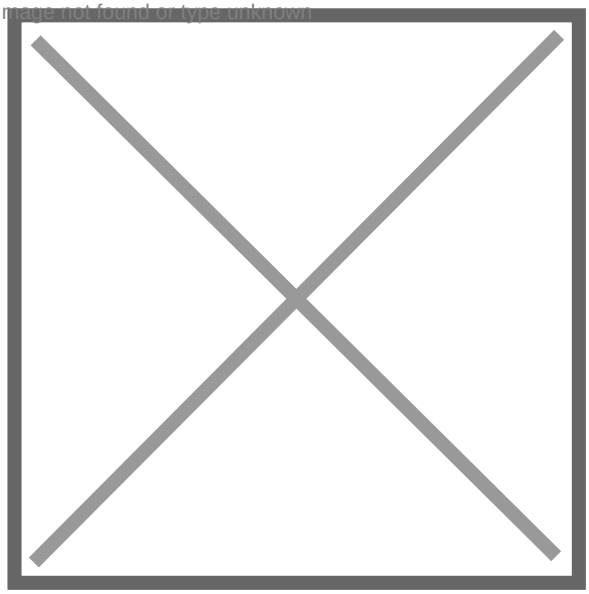
Image not found or type unknown



Chantage au licenciement si refus rupture conventionnelle

Par **njemilie**, le **19/04/2015** à **18:41**

Bonjour je me permets de venir pour avoir des conseils, voilà une collègue de mon compagnon a été convoquée la semaine dernière par leur directeur (nouveau directeur arrivé en février sur la société) qui lui a signifié son licenciement en lui proposant une rupture conventionnelle à la place si elle le souhaitait, elle a demandé le motif de ce licenciement à venir il a seulement dit que ça n'allait pas, il lui a dit de bien réfléchir en lui conseillant la rupture conventionnelle.
Le lendemain à nouveau convoquée chez le directeur qui lui estime la rupture conventionnelle à 2500 euros, elle lui réclame un an et des indemnités liés à son âge (55 ans) car il serait dur pour elle de retrouver un emploi. Il lui dit que la direction n'acceptera pas et qu'il vaut mieux qu'elle prenne la rupture conventionnelle sinon ce sera licenciement pour faute, elle insiste pour savoir la faute mais pas de retour.

Ces événements ont eu lieu en début de semaine, jeudi et vendredi pas de retour.

A ajouter qu'elle travaille dans cette entreprise depuis 2009 sans aucun problèmes et effectue des tâches en plus non comprises dans sa fiche de poste.

De plus ce directeur s'est permis des familiarités avec elle en posant la main sur son épaule, faisant des allusions à son décolleté, elle a mis un mois à lui faire comprendre que son comportement était déplacé (craignant pour son poste) et lorsqu'elle lui a fait comprendre il a été très froid et lui a retiré des tâches qu'elle avait depuis son arrivée dans l'entreprise.

Quelle marche devrait-elle suivre? Je ne vous cache pas que ça joue sur sa santé et qu'elle ne sait comment agir, pour nous la rupture conventionnelle n'est pas assez élevée pour

qu'elle puisse l'accepter.

D'avance merci pour vos conseils.

Par **moisse**, le **20/04/2015** à **07:49**

bonjour,
Elle ne peut qu'attendre la suite des évènements, en recueillant le maximum des pièces susceptibles d'éclairer un tribunal (circulaires...).
La rupture conventionnelle ne semble effectivement pas conseillée.
Pour ce qui est du harcèlement allégué sans preuves et compte tenu de l'âge des protagonistes il y a peu de chances de faire aboutir une procédure en harcèlement qui relève du domaine pénal.

Par **alterego**, le **20/04/2015** à **09:41**

Bonjour,

Vous nous donnez beaucoup d'informations sans intérêt avec l'indemnité elle-même calculée sur le salaire brut.

Préciser la date d'embauche de la dame et son dernier salaire brut aurait été plus pertinent pour nous permettre d'apprécier les 2500 € proposés qui, si on se base sur ce que vous nous rapportez, paraissent vraisemblables.

Cordialement

Par **njemilie**, le **20/04/2015** à **10:26**

Bonjour @alterego son salaire brut est de 2320 euros elle a été embauchée le 12 août 2009.
Cordialement

Par **njemilie**, le **20/04/2015** à **10:26**

Bonjour @alterego son salaire brut est de 2320 euros elle a été embauchée le 12 août 2009.
Cordialement

Par **pat76**, le **20/04/2015** à **11:41**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour

Il y a des délégués du personnel dans la société ou travaille votre compagnon et sa collègue?

La collègue de votre compagnon pourrait prendre contact avec l'inspection du travail afin d'expliquer la situation.

Par **alterego**, le **20/04/2015** à **12:19**

Bonjour,

Uniquement sur la base de vos informations, donc sous réserves, le montant minimal légal serait aux environs de 2700 / 2800 €.

Nous ignorons le motif de licenciement que serait susceptible d'invoquer l'employeur, mais un refus de votre amie semble s'imposer. Plus encore en l'absence de faute.

La proposition, farfelue ou non, de l'employeur repose sur une stratégie. A votre amie de savoir contrer et faire monter les "enchères".

Pourquoi ne consulte-telle pas l'Inspection du Travail ou un avocat, ou encore un conseiller syndical ?

Cordialement

Par **moisse**, le **20/04/2015** à **17:46**

L'inspecteur du travail n'intervient pas dans les conflits individuels sauf lorsqu'ils concernent des élus ou représentants du personnel.
On ne le dira jamais assez, ceci pour éviter les déceptions de "l'inspecteur qui ne fait rien..."

Par **alterego**, le **21/04/2015** à **11:44**

Bonjour,

Tout à fait d'accord **moisse**, je ne propose qu'une simple consultation... certains acceptent d'informer si le salarié a suffisamment de patience pour faire la queue.

Cordialement

Par **moisse**, le **21/04/2015** à **16:52**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Déjà joindre un inspecteur, pour un salarié non protégé, est un exploit.
Au mieux un contrôleur du travail.
Qui dispensera des avis, voire des conseils lénifiants, mais ne pourra pas intervenir.
Faute de dossier d'une part, et de compétence d'autre part, puisque le règlement de ces conflits est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés