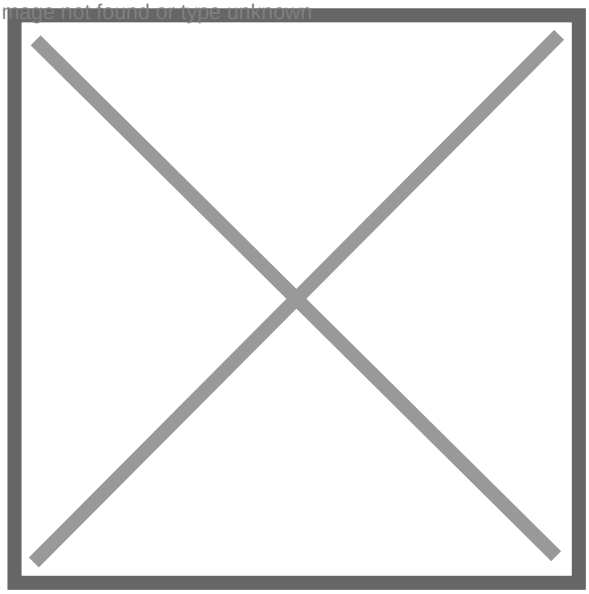
Image not found or type unknown



Congés payés pendant établissement de rupture conventionnelle ?

Par **marie**, le **18/01/2012** à **08:28**

Bonjour,
Mon mari va être licencié après 22 de présence dans une entreprise, il y a eu une restructuration et après avoir revu les postes de 4 personnes sur 8, mon mari a refusé le poste unique qu'ils lui ont proposé avec une perte trop importante de revenu mensuel (après avoir bossé que de nuit, il n'aurai plus de prime de nuit ni de panier) et une baisse de coefficient.
Après un entretien avec une DRH, ils ont parlé ensemble de licenciement économique avec CSP ou bien rupture conventionnelle avec prime plus importante que la première solution.
L'entreprise tend plus vers la rupture conventionnelle et mon mari y trouve son intérêt car il veut retravailler rapidement ailleurs. Il a RDV cet après-midi avec un autre DRH car la première rencontrée le mois dernier a quitté l'entreprise.
S'il propose comme nous le pensons la rupture conventionnelle, mon mari a encore près d'un mois de congés payés à prendre, il souhaite les prendre, peut-il prendre ses congés pendant l'établissement du dossier de rupture conventionnel, pendant les 15 jours de rétractation ? pendant l'attente de 15 jours l'accord de cette rupture par l'organisme concerné qui accorde ou non (son appellation m'échappe) ?
Mon mari veut éviter, s'il est ensuite au chomage, les jours de carence qui correspondraient à ces congés payés qui ne seraient pas pris.
Merci par avance si vous pouvez m'éclairer.
A bientôt
marie

Par **DSO**, le **18/01/2012** à **11:51**

Bonjour Marie,

Je ne vois pas l'intérêt pour votre mari de solder ses CP durant la procédure, car il peut continuer à travailler durant celle-ci.

Bien sûr que votre mari aura un décalage pour sa prise en charge par le Pôle emploi, mais pour cette période, il aura perçu son indemnité compensatrice de CP (plus importante que l'indemnisation Pôle Emploi).

Cordialement,
DSO

Par **marie**, le **18/01/2012** à **12:00**

Merci à vous pour votre réponse DSO,

Je n'ai pas pensé à noter que l'ambiance au travail est plus que difficile, d'ou l'intérêt de se protéger et de prendre ses congés. il est déjà considéré comme ne faisant plus partie de l'entreprise (pour exemple, un repas est organisé pour toute l'équipe qualité avec le nouveau DRH, mais il n'a pas été invité) Mais nous allons réfléchir ensemble à la meilleure solution.
Merci beaucoup pour cette réponse rapide et claire.
A bientôt
Cordialement
Marie

Par **marie**, le **18/01/2012** à **22:21**

bonjour,
mon mari a eu un entretien avec le nouveau DRH (qui est là depuis deux semaines) et si l'ancienne DRH avait proposé une rupture conventionnelle avec un montant qui nous convenait (sans courrier), celui-ci dit que ce n'est plus d'actualité. Il dit même que le licenciement économique avec CSP n'est plus d'actualité non plus comme nous l'imaginions. En décembre nous avions vu que la CSP c'était un an garanti avec un revenu à 87 % de son revenu actuel, puis un an à 62 % avec possibilité de formations (bref, on s'était informé et on avait étudié le cas) et il dit qu'à ce jour (janvier 2012, comme c'est une grosse entreprise américaine qui a racheté l'entreprise française, il y a donc plus de 1000 ouvriers à ce jours (319 dans la boite française ou mon mari travaille), de ce fait, ce ne sera que 4 mois de CSP (qui ne s'appelle plus comme ça depuis quelques jours) et seulement à 65 % du revenu actuel.
Et si l'ancienne DRH qui a démissionné depuis 3 semaines nous avait proposé 35000 euros de prime en rupture conventionnelle (à l'oral lors d'un entretien), le nouveau DRH nous dit qu'il en est hors de question. Ce sera plus ou moins l'équivalent de la prime de licenciement économique soit d'après le calcul 13000 euros environ.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Rien à voir.
Gros choc pour nous.
On a vraiment du mal à comprendre par rapport au 1000 employés ou au 319 employés (la loi n'est pas la même de ce fait). Est-ce que les employés américains sont considérés comme employés (car nous sommes en France, en Europe, leurs lois sont peut-être différentes et pas forcément applicables en France)
A savoir que l'entreprise (losqu'ils ont remanié tous les postes de contrôleurs qualité) n'a proposé à mon mari qu'un poste d'agent d'entretien (alors qu'il est présent au service qualité depuis 22 ans d'expérience). Mon mari a refusé (pas le même revenu et baisse du coefficient). Sur les 8 postes à disparaitre, 4 ont eu la possibilité d'être animateur qualité ; une a démissionné, deux ont accepté un poste moindre et mon mari "dérange" en refusant le poste restant : entretien.
Le DRH demande clairement à mon mari "quel poste souhaitez-vous avoir dans l'entreprise ?" alors que depuis 2 mois l'ancienne DRH n'arrêtait pas de dire qu'il n'y avait rien d'autre à proposer. Aucun poste n'est à pourvoir, et mon mari continu de travailler, mais d'ici peu il se retrouvera avec de moins en moins de taches à effectuer car les animateurs qualité nouvellement installés prennent les tâches diverses qu'il a toujours fait jusque là.
Que faire ? Que penser ?
Nous ne sommes pas du tout sereins face à tout cela.
Pouvons nous "exiger" (je met des guillemets) une somme plus importante en rupture conventionnelle ?
Merci d'avance
Marie

Par **DSO**, le **19/01/2012** à **07:28**

Bonjour Marie,

La société dans laquelle travaille votre mari est-elle juridiquement distincte du groupe qui a racheté cette entreprise ?

Vous pouvez simplement demander un montant supérieur pour la rupture conventionnelle. Il s'agit d'une négociation à mener, mais pour trouver un accord, il faut être deux !

Cordialement,
DSO

Par **marie**, le **19/01/2012** à **09:16**

Bonjour et merci à vous DSO,

Et bien nous ne savons pas si la société est juridiquement distincte ou non du racheteur américain. Et comment le savoir ?

Mon mari est assisté d'un conseiller syndical et délégué du personnel (mais pas très au point question texte de lois du travail, qui changent beaucoup semble t il au 1er janvier 2012). RDV

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

pris à l'inspection du travail avec un conseiller pour nous aider, mais rien avant la semaine prochaine.

Mon mari n'a jamais posé de soucis dans l'entreprise, il a toujours été présent, s'est toujours fait porter volontaire pour les remplacements de collègues absents ou en congés, notre but n'est pas d'ennuyer l'entreprise mais il est hors de question de se laisser mettre à la porte les poches vides.
Hier le délégué syndical a laissé entendre qu'il était hors de question qu'une rupture conventionnelle ne soit pas plus supérieure que la prime de licenciement économique, le DRH a dit qu'au mieux ça ne serai que quelques milliers d'euros, 2 à 3000 euros de plus.
Nous avons l'impression que le ciel nous tombe sur la tête. Pour ma part mon contrat de travail se termine fin février, tout ça est bien effrayant à vivre.

Merci encore
Marie

Par **marie**, le **29/01/2012** à **23:39**

L'affaire de mon époux n'avance pas, ça stagne.
Il a reçu un mail du DRH qui souhaite le rencontrer en tête à tête (ça veut dire sans le représentant du personnel, ni le représentant syndical).
C'est un nouveau DRH, un "costaud", dans une autre entreprise il a signé les 200 licenciements sans état d'ame, alors l'histoire de mon mari c'est de la rigolade pour lui.
Il a précisé qu'il ne ferai pas de cadeau pour ne pas avoir à en faire à d'autres après.
Mon mari va utiliser le droit d'être accompagné d'un témoin, il n'ira donc pas "en tête à tête" à ce rendez-vous. Et sera accompagné du représentant syndical qui aide à défendre son départ.
Mon mari est au "placard", on ne lui donne plus rien à faire. Il s'en rend malade. sa tension monte et baisse, son moral en prend un coup.
Si je pouvais rencontrer ce DRH, je lui dirai ma façon de penser.

Par **DSO**, le **30/01/2012** à **07:56**

Bonjour Marie,

Si le DRH souhaite rencontrer votre mari ren tête à tête, il doit s'agir d'un entretien informel.

Cordialement,
DSO

Par **marie**, le **30/01/2012** à **07:59**

Bonjour DSO,

En effet, ce DRH semble déjà prendre mon mari pour une poire. Il imagine qu'il va tout

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

accepter même le minimum. Hors de question.
Merci
Marie

Par **DSO**, le **30/01/2012** à **08:20**

Mais peut-être voudra-t-il lui faire une proposition officieuse supérieure ?

Dans ce cas, il ne la fera jamais devant témoins.

Il y a parfois le discours officilelle et la réalité.

Pensez-vous que cela soit possible ?

DSO

Par **marie**, le **30/01/2012** à **08:43**

Non je ne pense pas.
L'ancienne DRH s'était avancée "oralement" à proposer 35000 euros en rupture conventionnelle (il faut savoir que le revenu de mon mari est du smic + prime de nuit et de panier). On attendait qu'elle envoie un courrier pour officialiser son offre et entre temps il y a eu un autre DRH qui a dit "hors de question, la proposition en rupture conventionnelle ne sera que de quelques mille euros de plus que la prime de licenciement qui ne dépasse pas 13000 euros.
Il a une réputation de "roublard" et on nous a prévenu (des anciens licenciés d'une entreprise à 30 kms d'ici ou il était DRH).
Il a voulu laisser trainer l'affaire, car au tout départ l'entreprise ne savait pas s'il y aurai plus de 10 ou moins de 10 licenciements. Comme les autres employés qui ont perdu leur poste disparu ont accepté des postes moindres, il ne reste plus que mon mari.
D'autant plus qu'à présent, un gros racheteur américain à repris les rennes de l'entreprise, le DRH nous dit qu'il est hors de question de parler d'un licenciement avec CRP (du fait justement des 1000 employés que compte le groupe), et pourtant l'ancienne DRH proposait aussi cette CRP (ou CSP, c'est pareil)
Il a vaguement parlé d'un reclassement avec seulement 4 mois de prise en charge ou mon mari fera toujours parti du personnel.
A présent, mon mari doit trouver lui-même de quoi s'occuper la nuit. Il est "sensé" être encore contrôleur qualité mais les employés ont été formés pour faire les contrôles eux-mêmes.
Losqu'il y a des réunions, tous sont convoqués sauf mon mari. Sur la liste du personnel, son nom a disparu.
Moralement c'est très difficile à vivre. Mon mari voudrait tourner la page et se lancer dans des recherches d'emploi ailleurs, mais pour l'instant il est bloqué....
Pour ma part j'ai entamé mon préavis, je termine mon contrat fin du mois de février et pas d'autres contrats en vue.

On se demandait si le DRH avait le "droit" de convoquer mon mari accompagné du délégué

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

syndical, et de son côté alors qu'il devait être seul pour un entretien, il était accompagné de deux autres membres de la direction.
Ce DRH s'obstine a tutoyer mon mari comme s'il n'avait aucune valeur. Il n'est là que depuis un mois et montre qu'ici c'est chez lui et que les autres ne valent rien du tout.
Il est froid et n'a qu'une envie : que l'entreprise perde le moins possible s'il y a un licenciement.
Il montrait un agacement lorsque le délégué syndical (qui est aussi délégué du personnel) prenait des notes de l'entretien.

Voilà ou nous en sommes. Rien de bien encourageant pour nous. Il va écraser mon mari comme le rien du tout qu'il représente à présent au sein de l'entreprise.

Merci à vous
Marie

Par **marie**, le **30/01/2012** à **19:11**

Le DRH a rencontré mon mari, le délégué syndical n'a pu être présent pour raison personnelles.
Il propose à mon mari un licenciement pour faute....histoire de ne payer aucune charges salariales dessus.
Le DRH semble dire que c'est le mieux pour les deux parties ?
Mon mari n'a fait aucune faute.
Le DRH propose qu'ensemble ils trouvent une "faute" sujet de licenciement.
Il a dit que si le délégué avait été là, il n'aurai pas accepté de le rencontrer (alors que c'est lui qui l'a convoqué).
Que penser ?
En faisant ainsi il propose 7000 euros de plus que le licenciement économique.
Quelles sont les conséquences d'un tel licenciement ? Est-ce que ça déservira mon mari plus tard ?

Bonne soirée

Par **DSO**, le **30/01/2012** à **21:00**

Bonsoir Marie,

C'est exactement ce que je pensais, et c'est la raison pour laquelle le DRH voulait rencontrer votre mari seul.

C'est une pratique relativement courante, qui fait l'objet d'une transaction.

Il y a un inconvénient pour vtore mari : n'étant pas licencié pour motif économique, il ne pourra pas bénéficier du CSP, mais en contrepartie, il percevra une indemnité supérieure à celle qu'il aurait perçue en licenciement économique.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'employeur est également gagnant en ne payant pas de charges.

Il n'y a pas de conséquence pour votre mari, et cela ne peut pas lui nuire.

Seulement, il faut que la transaction soit "sécurisée".

Je préfère ne pas rentrer dans les détails par écrit, et je vous propose de laisser mes coordonnées téléphoniques sur la messagerie personnelle du site, pour pouvoir vous expliquer la procédure de manière détaillée.

Cordialement,
DSO

Par **marie**, le **26/03/2012** à **15:31**

Merci
Tout est réglé ce jour. Non pas sans mal....non pas sans "perte" mais allons de l'avant à présent.
Merci encore pour les infos pratiques.
Marie

Par **DSO**, le **27/03/2012** à **21:23**

Une page se tourne, la prochaine reste à écrire. Bonne continuation.

Cordialement,
DSO

Par **ctm**, le **16/03/2013** à **12:07**

bonjour a tous !
actuellement en rupture conventionnelle je souhaite savoir si pendant mes 1 mois de CP je peux travaillé dans une autre entreprise???

Par **DSO**, le **16/03/2013** à **16:40**

Bonjour,

Vous n'avez pas le droit de travailler pour une autre entreprise durant vos CP, puisque votre contrat de travail n'est pas rompu.

Cordialement,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

DSO

Par **Toutou1**, le **25/03/2013** à **13:52**

Rien a ajouter

Par **Toutou1**, le **25/03/2013** à **13:58**

Bonjour je dois licencier une commerciale a regret. Nous avons optes pour la rupture de contrat mais il lui reste une semaine de conge apres le 1 mai . Est ce qu il vaut mieux qu elle les prenes avant meme si c est la periode de la procedure.Merci

Par **DSO**, le **25/03/2013** à **20:10**

Bonjour,

Elle peut les prendre avant ou après, cela est sans importance.

Cordialement,
DSO

Par **sev14100**, le **02/09/2013** à **12:01**

bonjour je travail depuis 5 ans chez des particuliers mon employeur ètant dècèdè ai je le droit a ma prime d'anciennetè

Par **DSO**, le **02/09/2013** à **13:51**

Bonjour,

Je suppose que vous voulez parler de l'indemnité de licenciement (qui sera équivalente d'1 mois de salaire)

Celle-ci vous est due ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis (équivalente à 2 mois de salaire.

Cordialement,
DSO

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **jaléna**, le **21/05/2014** à **11:58**

puis je demander une rupture conventionnelle juste avant mes congés annuels. Mon entreprise ferme 4 semaines du 26 juillet au 26 aout. Je pensais établir ma rupture 2 jours avant. Ya t'il un préavis à effectué et de combien? Car si cété le cas j'aurais effectué les 15 jours de rétractation et voir 15 jours de préavis durant ces fameux congés. Qu'en pensez vous ? est ce la bonne solution ou vaut t'il mmieux que je le fasse aprés ou avant mes congés?
cordialement
jaléna

Par **ingrid13**, le **06/03/2015** à **23:58**

Bonjour
Mon patron vient de m'informer que la société va fermer j'ai regarder sur internet le CSP mais il n'est rien expliquer sur les congés payés il me reste 30 sur 2013-2014 et 22.5 sur 2014-2015 vais tout perdre ou se sera payé ou faut il mieux une rupture conventionnelle?

Par **DSO**, le **07/03/2015** à **08:32**

Bonjour Ingrid,

Votre employeur va vous payer l'intégralité des congés payés non pris.

Cordialement,
DSO

Par **ingrid13**, le **07/03/2015** à **09:52**

Bonjour
Mon patron vient de m'informer que la société va fermer j'ai regarder sur internet le CSP mais il n'est rien expliquer sur les congés payés il me reste 30 sur 2013-2014 et 22.5 sur 2014-2015 vais tout perdre ou se sera payé ou faut il mieux une rupture conventionnelle?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés