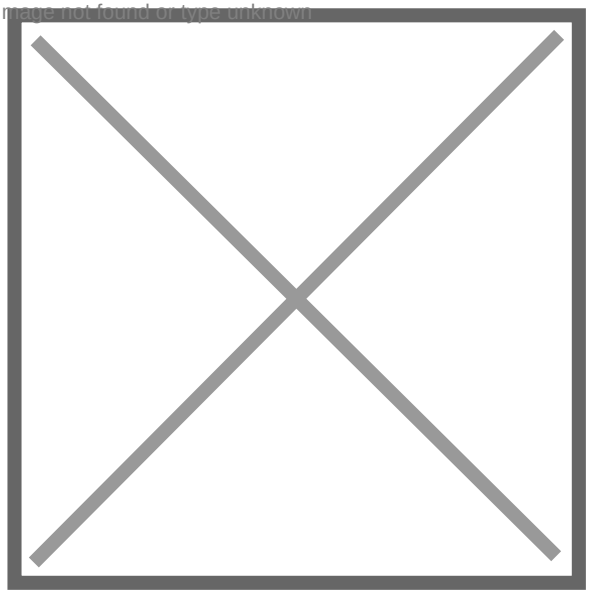
Image not found or type unknown



# Menace rupture conventionnelle

Par **lucilemalia**, le **05/11/2013** à **06:59**

Bonjour
Mon conjoint est technicien energie renouvelable en CDI depuis 1 an
A ce jour son patron lui propose une rupture conventionnelle sans indemnité ou maxi 1000 a 1500 € car il veux écrémé du personnel dont lui car c le dernier arrivé! Il pretend qu'il n'est pas en position pour lui proposer un licenciement economique avec CSP
Comme nous ne voulons pas signer il le menace de chomage technique ou de mutation en lui disant tu vas y perdre car tu n'auras pas tous les droits...
Actuellement nous sommes entrain de faire construire une maison donc mensualité de credit et loyer sans assurance chomage et nous avons une petite de 3 mois...
Apres s' etre renseigner, la clause de mutation dans son contrat est nulle car trop vague "france métropolitaine".
Le patron ne reparle plus de rien, attends, et lui a enlevé une prime de 150 € sur le salaire net et certain panier repas.
Nous ne savons pqs quelle attitude adopter, comment se retourner, la situation devient pesante et le moral pas top
[fluo]merci de vos réponses[/fluo]

Par **moisse**, le **05/11/2013** à **15:07**

Bonjour,
[citation]Apres s' etre renseigner, la clause de mutation dans son contrat est nulle car trop vague "france métropolitaine". [/citation]
Il existe effectivement des arrêts en ce sens. Mais il faut quand même faire attention.
Tant qu'à sa faire pourrir la vie autant la pourrir un peu dans l'autre sens.

Dans un premier temps réclamer la prime en question ainsi que les primes de paniers, avec mettons un petit délai de 8 jours.
Le 8eme jour vous adressez une lettre recommandée à cet employeur indiquant ceci :
* je vous rappelle avoir refusé votre proposition de rupture conventionnelle effectuée en vue d'éluder un licenciement à caractère économique.
Vous menaces de perte de droit ou de mutation fantaisiste, votre rétention injustifiée d'une prime de 150 euros ainsi que le paiement de paniers ne sont que des mesures de rétorsion dont j'entends demander réparation.
C'est pourquoi j'ai décidé de saisir le conseil des prudhommes en vue du parfait paiement des sommes dues.

Par **lucilemalia**, le **07/11/2013** à **09:53**

merci de vos conseils.
après appel à l'inspection du travail,ils nous ont conseillé effectivement de faire une lettre recommandée à l'employeur exigeant une réponse écrite.
je l'a poste aujourd'hui et affaire à suivre.
par contre, que pensez vous si il n'y a pas de réponse positive, de se mettre en maladie pour harcèlement moral en attendant la procédure ?

Par **moisse**, le **07/11/2013** à **11:00**

Bonjour,
Il n'y a aucun harcèlement moral dans la situation exposée.
Une procédure de ce type dure des années, alors envisager un arrêt maladie n'est pas une bonne idée, surtout pour un état pathologique normal.
S'il n'y a pas de réponse positive, il faut simplement saisir le conseil des prudhommes.

Par **lucilemalia**, le **07/11/2013** à **12:04**

Sisi harcèlement il y a puisque il le menace de le muter, ou de le mettre en chômage technique voir de lui pourrir la vie au travail... en lui disant que s'il ne signe pas cette rupture conventionnelle il y perdra...

Par **Lag0**, le **07/11/2013** à **13:31**

[citation]que pensez vous si il n'y a pas de réponse positive, de se mettre en maladie pour harcèlement moral en attendant la procédure ?[/citation]
Bonjour,
C'est le médecin qui, au regard de l'incompatibilité de l'état de santé du salarié avec ses tâches professionnelles, peut décider d'arrêter ledit salarié.
En aucun cas un salarié "se met" en maladie et surtout pas pour harcèlement moral ! Le

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

harcèlement moral n'est pas une maladie me semble t-il...

Par **lucilemalia**, le **07/11/2013** à **13:45**

Bonjour
oui effectivement j'ai été concise lors de l'explication car je voulais pas faire trop long au risque de lassé le lecteur lol
Le médecin veux l'arrêté pour dépression mais nous ne voulons pas pour le moment car nous ne savons pas si c'est la bonne solution donc il l'a mis juste sous médicament.
merci de votre aide
nous sommes un peu perdu et ne savons pas que faire et surtout qu'attend ce chef en réagissant comme cela

Par **moisse**, le **07/11/2013** à **14:52**

Bonjour,
Ce chef attend que vous (votre conjoint plutôt) accepte la rupture conventionnelle, dans des conditions indignes.
Outre ces conditions qui risquent d'ailleurs d'entraîner un refus de validation, la rupture conventionnelle ne permet pas au salarié de bénéficier de l'accompagnement prévu pour les licenciements économiques.
Alors il faut commencer par le début, et puisque votre courrier est déjà parti, espérer que vous avez repris pour la rejeter la proposition de rupture conventionnelle dans un contexte de litige.

Par **Lag0**, le **07/11/2013** à **18:23**

[citation]Ce chef attend que vous (votre conjoint plutôt) accepte la rupture conventionnelle, dans des conditions indignes. [/citation]
Pas si indigne que ça tout de même quand je lis :
[citation]Mon conjoint est technicien energie renouvelable en CDI depuis 1 an
A ce jour son patron lui propose une rupture conventionnelle sans indemnité ou maxi 1000 a 1500 € [/citation]
Une indemnité de 1500€ pour une ancienneté d'un an c'est bien...

Par **lucilemalia**, le **07/11/2013** à **19:07**

Que signifie la notion de preavis qu'on devrais avoir en licenciement economique et non en rupture conventionnelle ?
J'arrive pas a trouver.
Quelle est sa durée ? Doit on aller bosser ?
Que perd t on dans le cadre de le rupture conventionnelle ?
Merci encore

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **lucilemalia**, le **07/11/2013** à **19:11**

Oui les 1500 euros maxi c'était apres negociation et encore ce n'est pas sûr

Par **Lag0**, le **07/11/2013** à **19:13**

Bonjour,
En cas de licenciement, autre que pour faute grave ou lourde, il y a un préavis, c'est à dire que le salarié ne part pas du jour au lendemain mais, selon son statut, reste encore 1 à 3 mois dans l'entreprise, ou, si l'employeur l'exempte de son préavis, il ne vient pas mais est payé tout de même.
C'est encore différent dans le cas d'un licenciement économique si le salarié opte pour le CSP.

Dans le cas de la rupture conventionnelle, il n'y a pas, à proprement parlé de préavis à respecter. Salarié et employeur se mettent d'accord sur la date de fin de contrat. Sachant qu'il y a tout de même un délai pour faire homologuer la rupture conventionnelle de 2 fois 15 jours au maximum.

Par **moisse**, le **08/11/2013** à **09:02**

Bonjour à tous,
J'ai écrit "indigne" non pas pour le montant, au demeurant faible même pour une ancienneté elle-même faible. Après 2/3 mois d'allocation de retour à l'emploi il aura gaspillé ce pécule.
Mais surtout parce que cette rupture conventionnelle prive le salarié de la CSP et qu'elle donne lieu à une pression importante par l'employeur avec des moyens pas ou peu fondés.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés