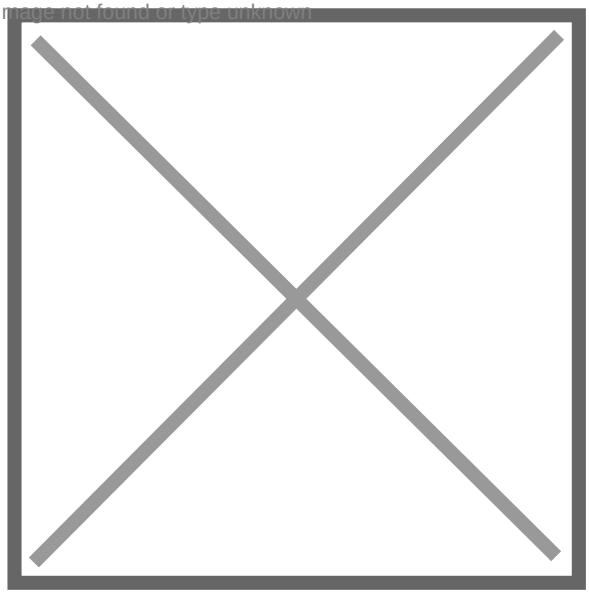
Image not found or type unknown



Mise au placard puis Rupture conventionnelle

Par **Choxes**, le **08/02/2015** à **19:02**

Bonjour je travaille pour un media en france en tant que sales manager. En janvier 2013, etant enceinte, j ai ete temoin d un harcelement sexuel au bureau. Depuis tout a changé. L homme qui est un atout pour la boite financierement parlant a ete remercié mais reste tputefois consultant pour le groupe. Ma collegue ayant subi l harcelement sexuel a negocié son depart au retour de son congé mat en oct 2014. Le 2 e temoin du harcelement a ete licenciee en mai 2014. Moi je suis partie en conge mat et en revenant en sept 2014 je n ai pas eu la visite medicale normalement obligatoire, mes fonctions ont chzngé. La personne qui etait sous moi est devenue MON responsable. La partie management de mon ppste a donc completement disparue. Je n etais plus invitee aux reunions et n avais plus acces aux chiffres. Aujourd hui on me propose un depart a l amiable a 22000€ bruts (sachant que avec les nouvelles lois je ne toucherai le chomage que dans 6 mois)... Je trouve ca facile (ils veulent se debarasser du dernier temoin genant).... En plus j ai maintenant un bebe et mon mari est au chomage. Il y a je pense aussi peut etre un licenciement economique de cacher en plus derniere tout ca car ils veulent supprimer le service commercial en ne conservant que la personne qui m a remplacé dans mes fonctions! Une rupture a l amiable est elle plus interessante pour eux qu un licenciement? A l aide. Ils me mettent la pression en plus pour donner un retour mardi sachant qu ils m ont fait la proposition que vendredi a 17:30. Ils veulent boucler le dossier avant que le dg parte definitivement de la boite le 13 fevrier 2015

Par **moisse**, le **08/02/2015** à **19:23**

Bonsoir,
[citation]. Aujourd hui on me propose un depart a l amiable a 22000€ bruts (sachant que avec les nouvelles lois je ne toucherai le chomage que dans 6 mois)... [/citation]

Non vous faites erreur, du moins selon votre salaire effectif et votre ancienneté.
Le différé relatif à l'indemnité de rupture est établi par soustraction entre l'indemnité légale de licenciement et l'indemnité réellement perçue.
L'indemnité légale est établie sur la base de 1/5 de mois par année de présence.
Ce n'est donc que le dépassement qui peut provoquer le différé, plafonné effectivement à 180 jours.
[citation] Il y a je pense aussi peut etre un licenciement economique de cacher en plus derniere tout ca car ils veulent supprimer le service commercial en ne conservant que la personne qui m a remplacé dans mes fonctions[/citation]
Cela signifie que vous n'avez dans tous les cas de figure aucun avenir dans cette entreprise.
[citation] Une rupture a l amiable est elle plus interessante pour eux qu un licenciement? [/citation]
Oui c'est moins cher.
Sauf à négocier une indemnité conventionnelle minimale de 12/18 mois de salaire.
[citation]A l aide. Ils me mettent la pression en plus pour donner un retour mardi sachant qu ils m ont fait la proposition que vendredi a 17:30. Ils veulent boucler le dossier avant que le dg parte definitivement de la boite le 13 fevrier 2015
[/citation]
Partant du principe que votre emploi est perdu, vous refusez toute négociation et tout accord.
L'ambiance est déjà dégradée, mais vous devrez serrer les dents sachant que de toutes façons ils ne pourront faire pire que de vous virer ce qui est déjà votre avenir proche.
Selon ce qui se passe la semaine prochaine, revenez vers nous, il y a peut-être moyen de dénoncer un harcèlement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés