



Rupture conventionnelle forcée

Par **Linda**, le **22/10/2012** à **07:44**

Bonjour,

Je travaille pour une société depuis 10 ans.

Mon employeur veut se séparer de moi.

Il me propose une rupture conventionnelle.

Il dit qu'on doit faire une transaction financière qui consiste qu'il déclare officiellement seulement une partie de l'indemnité et qu'il paie officieusement le reste après mon départ. Toutefois, il n'a pas précisé le montant de l'indemnité mais dit que c'est une pratique courante.

Il dit qu'au cas où ce contrat de rupture n'aboutit pas, il me licenciera avant la fin d'année. Il n'a pas précisé la motif de licenciement.

Il me presse de prendre la décision. Dans ce climat, je trouve qu'il vaut mieux que je parte mais dans la meilleure condition possible.

Je voudrais savoir quels sont mes risques si j'accepte cette transaction de la rupture conventionnelle.

Y a-t-il des pièges à éviter?

Je remercie en avance de votre aide.

Cordialement,

Linda

Par **Lag0**, le **22/10/2012** à **08:04**

Bonjour,

La rupture conventionnelle étant une procédure amiable, elle suppose l'accord des 2 parties. Il ne peut donc pas y avoir de rupture conventionnelle "forcée".

Pour l'indemnisation, elle est libre, donc négociable mais ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (ou celle prévue à la convention collective si elle est supérieure).

Par **Linda**, le **23/10/2012** à **07:16**

Bonjour Lag0,

Merci pour votre réponse.

Vous avez raison pour dire qu'il n'y a pas de rupture "forcée" dans la loi.

Je l'ai mentionné dans le sens que je dois faire le choix entre "rupture conventionnelle" ou "licenciement" : l'un ou l'autre, je devrai partir.

Cordialement,
Linda

Par **Lag0**, le **23/10/2012** à **07:39**

Pour licencier, il faut un motif...

Par **Linda**, le **23/10/2012** à **07:49**

Oui. Mais l'employeur peut inventer un motif. J'ai vu des exemples...

Par **Lag0**, le **23/10/2012** à **08:38**

Il vous appartiendrait alors de saisir le conseil des Prud'hommes pour licenciement sans cause, un motif "inventé" est facile à démontrer...

Par **pat76**, le **23/10/2012** à **15:04**

Bonjour

Une rupture conventionnelle doit être obligatoirement homologuée par l'inspection du travail.

Si l'indemnité de rupture qui vous sera proposée par l'employeur est inférieur au montant légal de l'indemnité de licenciement ou de l'indemnité conventionnel de licenciement,

l'homologation sera refusée par l'inspection du travail.

Je vous conseille de ne pas accepter cette rupture conventionnelle et d'informer l'inspection du travail du chantage que vous fait votre employeur de vous licencier sans avoir de motif pour cela, si vous refusez cette rupture conventionnelle. Vous pouvez expliquer également le petit arrangement que votre employeur prend avec les textes de loi concernant l'indemnité.

" La pratique courante est faite par les employeurs qui se moquent de la législation du travail."

Qu'est-ce qui vous prouve qu'il vous paiera un supplément une fois qu'il vous aura payé l'indemnité indiquée dans le contrat de rupture.

Vous avez vérifié auprès du Tribunal de Commerce si l'entreprise n'est pas en difficultés financières et que de cette façon votre employeur en vous proposant cette rupture conventionnelle plus que douteuse, ne pas avoir à effectuer un licenciement économique qui lui coûterait plus cher en indemnités?