



## Rupture conventionnelle ou licenciement économique

Par **steph56sc**, le **29/09/2009** à **19:57**

Bonjour,

16 ans et demi dans la même société, statut cadre depuis 7 ans.  
La société a été rachetée par un grand groupe en 2005.

Depuis cette date j'ai été victime de harcèlement moral (arrêt de travail il y a 2 ans - motif indiqué par le médecin sur la feuille d'arrêt maladie : harcèlement moral au travail).  
Ensuite il m'a rétrogradé au poste que j'occupais il y a 16ans (sans accord écrit ni modification de l'intitulé de mon emploi sur mon bulletin de paie).  
On m'a donc souvent (pour me mettre la pression) reproché de ne pas (bien) faire mon travail alors que mes tâches principales (et intéressantes) ont été dispatchées à d'autres collègues.  
Depuis 2005, nous n'avons jamais eu d'entretien annuel d'évaluation.  
malgré tout j'ai tenu bon.

Mon employeur veut me licencier en pretextant des difficultés liées à la conjoncture actuelle.  
Ou plutôt il me propose la rupture conventionnelle de contrat.  
Mais dans ce cas, je perds 3 mois de préavis et je ne peux pas prétendre à la CRP (dans le cas de la CRP, je sais que je n'aurai plus qu'un mois de préavis payé).

1 - J'ai réussi à avoir (difficilement) une convocation écrite. Je vais me faire accompagner d'un délégué du personnel. Dois-je l'annoncer par courrier au directeur ?

2 - Que puis-je demander en indemnités compensatoires sachant que mon employeur ne veut pas aller au licenciement économique (trop de papiers, trop de justificatifs).

3 - En cas de désaccord, peut-il m'invoquer des fautes professionnelles (sachant que n'ayant pas eu d'entretien annuel, on ne m'a jamais donnée d'objectifs à atteindre).

4 - Enfin, la rétrogradation à mon ancien poste, l'absence d'entretien annuel, l'arrêt de travail pour harcèlement moral... sont-ils des éléments suffisants pour poursuivre ma société aux prudhommes (et quelle chance de gagner) ?

Merci d'avance

PS : Faites vite, l'entretien est pour lundi...

Par **Cornil**, le **02/10/2009** à **22:46**

Bonsoir "steph56sc"

1) tu n'as nulle obligation d'annoncer par avance à l'entreprise par qui tu te feras assister. L'employeur pourra simplement vérifier sur place, lors de l'engagement de l'entretien préalable(EP) , la qualité recevable de ton "assistant".

2) tu es convoqué pour un EP en prévision d'un licenciement. Dans ce cadre la négociation sur les indemnités supplémentaires au minimum légal ne se passe pas "normalement" au cours de l'EP, simplement prévu pour que l'employeur expose ses motifs et que tu lui répondes. Juridiquement, même si dans la pratique cela se fait, toute discussion à ce sujet hors de l'EP, alors que la décision de licenciement est censée ne pas avoir été prise, est "hors sujet" et sans valeur juridique. C'est APRES la notification du licenciement, qu'une négociation "transactionnelle" peut s'engager, sous menace de ta part de porter l'affaire aux prud'hommes

3) l'employeur sera tenu de respecter les motifs exposés lors de l'EP, c'est pour cela que te faire assister par un témoin susceptible d'attester de la teneur de l'entretien est important. Il ne peut, par la suite, avec cette attestation, te licencier pour un autre motif non exposé sans s'exposer à une lourde condamnation aux prud'hommes.

3) Pour un procès aux prud'hommes, tout dépendra de la teneur de la lettre de licenciement. La "rétrogradation" dont tu fais état , apparemment ne 'est pas accompagnée de baisse de salaire. Ce sera donc un dossier difficile à plaider, car nécessitant des éléments de preuve de ta part.

Bon, je voudras ajouter que dans le cas de la rupture conventionnelle , la négociation est libre sur le montant de l'indemnité (au minimum égale à l'indemnité de licenciement légale, qui n'est plus différente en licenciement économique ou non). Certes il n'y a pas de préavis à proprement parler, mais les délais d'homologation ( compter 5 à 6 semainesà compter de la signature de convention) coresspondent en fait à un "vrai-faux préavis". Et d'un autre côté, l'absence de préavis fait démarrer l'indemnisation chômage plus tôt...

Mais il est certain qu'un licenciement éco avec CRP serait une solution financièrement plus avantageuse.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les

forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Cornil**, le **03/10/2009** à **16:06**

Tu pourrais relire la question, et constater qu'il s'agit (en tout cas je lis comme cela) d'un entretien préalable à éventuel licenciement, et c'est dans ce sens que j'ai répondu. S'il s'agit d'un entretien relatif à une rupture conventionnelle, de toute façon, le salarié n'a pas à indiquer non plus à l'employeur par avance l'identité de son conseiller, mais simplement le fait qu'il souhaite se faire assister. Ceci d'ailleurs ouvre alors droit également à l'employeur de se faire assister, non ouvert sinon. CT1237-12

Par **Cornil**, le **03/10/2009** à **17:43**

- je me suis clairement placé dans l'hypothèse où la convocation indiquée par steph était un entretien préalable en vue de licenciement et non un entretien en vue de rupture conventionnelle, bien que le message de steph soit ambigu à ce sujet

Par **steph56sc**, le **03/10/2009** à **20:25**

Bonsoir,

Avec mes excuses si je n'ai pas été assez précis dans mon premier message.  
Voici donc quelques précisions :

Le directeur m'a annoncé lundi 21/09 qu'il voulait se séparer de moi, au vu de la conjoncture.

Il m'a convoqué VERBALEMENT à un entretien avec lui et le DRH pour le mercredi 23/09. Entretien au cours duquel il m'a proposé la rupture conventionnelle (mais avec des conditions financières plus que ridicules).

J'ai fait comprendre que cela ne me convenait pas. Ils ont donc fixé un nouveau RDV au lundi suivant (28/09).

Le vendredi 25/09 j'ai appelé le DRH pour prévenir que je ne serais pas présent à ce RDV, car il me manquait des infos pour prendre ma décision. C'est lors de cet appel téléphonique que j'ai demandé au DRH de me notifier PAR ECRIT la date et l'heure du nouveau RDV.

L'entretien est donc pour lundi 05/10 à 8h30. J'ai reçu une convocation écrite le lundi 28/09. J'ai remis en mains propres au directeur le jeudi 01/10, un courrier pour lui dire que je serais là

et que je serais accompagné d'un délégué du personnel.

On verra donc lundi...

Pour ce qui est de la rétrogradation... on m'a remis au poste que j'occupais il y a 16 ans et qui ne correspond plus à l'emploi mentionné sur ma fiche de paie.

De plus, une autre personne (arrivée en janvier d'une autre agence ayant fermé donc sans doute nouveau contrat pour elle) a pris ma place initiale et fait donc MON travail.

Avez vous une idée de ce qui se demande généralement comme indemnité sachant que :

- J'ai 16 ans et demi d'ancienneté ;
- Mon employeur est un grand groupe de Travaux publics au niveau mondial (donc beaucoup de moyens financiers).
- Mon employeur aura beaucoup de mal à justifier le motif économique si je refuse la rupture conventionnelle.
- J'ai suffisamment d'éléments pour les conduire au prudhommes.

Ils préféreront, et de loin, la rupture conventionnelle...

Est ce que 2 ans de salaire (incluse indemnité conventionnelle) est logique ou est ce que c'est trop important selon vous ? ou trop faible !!

Merci d'avance !

Cordialement

Par **Cornil**, le **03/10/2009** à **23:58**

Bonsoir steph,

pour ton entretien de lundi, si c'est un entretien pour négociation de rupture conventionnelle, tout ce que j'ai dit auparavant relatif à un entretien préalable pour éventuel licenciement ne s'applique plus, sauf que tu n'as à donner l'identité du conseiller qui t'assistera, avant la tenue de l'entretien.

Et, sur tes dernières questions, avec des éléments nouveaux, mon avis:

- déjà l'indemnité minimale de rupture conventionnelle s'élèverait pour toi à  $16,5 \times 1/5 + 6,5 \times 2/15 = 4,17$  mois de salaire brut,
- en cas de licenciement économique, peut-être ta convention collective t'accorderait plus, à vérifier
- dans une négociation, il faut y ajouter les éventuels dommages et intérêts accordés par la justice dans l'hypothèse où tu te places (motifs inconsistants): au minimum 6 mois de salaire brut pour un salarié ayant 2 ans d'ancienneté, en principe augmentés en fonction de l'ancienneté et de l'âge du salarié licencié

Donc se baser sur une indemnité de rupture conventionnelle globale de 2 ans de salaire brut dans ton cas (16,5 années d'ancienneté) m'apparaît tout à fait raisonnable et nullement exagéré. Tu peux même au départ (mais après, c'est de la tactique de négo) demander plus

et en rabattre ensuite.

A priori dans le contexte que tu décris, grand groupe, l'employeur doit savoir à quoi il s'expose dans un licenciement sur motifs inconsistants d'un salarié avec 16,5 années d'ancienneté . Ses avocats doivent le conseiller.

Bon courage et bonne chance.

Par **steph56sc**, le **04/10/2009** à **11:11**

Bonjour et un grand merci pour tous ces éléments !

ALors voici quelques précisions...suivies de nouvelles questions !

Concernant la convention collective, je peux prétendre à pratiquement 8 mois de salaire (c'est pourquoi ils me proposent la même somme en rupture conventionnelle, augmenté de 2500 euros...).

2500 euros étant plus que ridicule je préfère aller au licenciement éco, sachant que je pourrai bénéficier de la CRP (financièrement plus intéressante)

Concernant un éventuel recours aux prudhommes, pensez vous que les éléments suivants puisse me faire "gagner" ?

- Dégradations des conditions de travail depuis 2 ans ;
- on m'a remis au poste occupé 16 ans plus tôt en ne touchant pas à l'intitulé de mon poste sur la fiche de paie ;
- On m'a privé des tâches "intéressantes" au profit d'autres salariés arrivés en début d'année d'une autre agence (et donc sans doute nouveau contrat pour eux) ;
- Aucun entretien individuel depuis le rachat de la société il ya 5 ans, donc aucun objectif fixé, et pourtant pressions permanentes de la direction, qui me dit que je ne fais pas (ou pas bien, ou pas assez vite) mon travail.
- Harcèlement moral (arrêts de travail à l'appui et signalement au médecin du travail).
- Reproches au niveau du salaire (qui était celui que mon ancien patron avait bien voulu m'accorder), soit disant trop élevé aux yeux de l'actuel directeur ;

Au vu de ces différents éléments, ai-je des chance de gagner un éventuel recours aux prudhommes ?

Quel préjudice financier puis-je espérer si un tel recours se confirmait ?

Merci d'avance pour votre précieuse aide.

Cordialement.

PS : Au cours de la négociation de demain, puis-je faire jouer le préjudice aux avantages que j'avais (vehicule, mutuelle, placement épargne entreprise, proximité de mon domicile qui me permettait de prendre mes repas a la maison)...

Merci

Par **Cornil**, le **04/10/2009** à **15:57**

Bonjour steph

Au cours de la négociation de demain, bien sûr qu'il faut "faire feu de tout bois" pour justifier de l'indemnité de rupture que tu réclames.

Après, désolé, mais je ne peux te donner de pronostic sur l'issue d'un procès prud'homal. Sauf que je partage ton opinion sur le fait que le licenciement pour motif économique serait bien difficile à justifier par l'employeur.

Si la rupture intervenait pour licenciement économique, de toute façon les éléments que tu cites seraient plutôt à soulever à l'appui de demande de dommages et intérêts annexes au titre du préjudice subi, distincts de ceux demandés pour licenciement économique infondé. D'ailleurs, même si tu signais une convention de rupture conventionnelle, un recours sur ce préjudice serait toujours possible.

Mais un avis à ce sujet supposerait un examen de ton dossier sur pièces dont tu disposes, chose impossible à faire sur un forum. Il te faudra consulter un avocat, de préférence à mon avis un avocat spécialisé en droit du travail conseillé par un syndicat.

Ce n'est pas de toute façon d'actualité immédiate. Pour demain, si tu aboutis à une bonne indemnité de rupture conventionnelle, à mon avis cela vaut le coup de signer.

Tu auras le temps de réfléchir à la suite.

Bon courage , et bonne chance pour demain.

Par **steph56sc**, le **05/10/2009** à **10:54**

BOnjour,

Voilà... mon rdv a eu lieu

J'y étais accompagné d'un délégué du personnel.

Et voilà qu'aujourd'hui, il n'est plus question de rupture conventionnelle, ni de licenciement économique (trop difficile je pense à justifier par la direction).

A peine entré dans le bureau, on m'indique qu'on me licencie pour "fait réel et sérieux".... Il fallait bien trouver une raison puisqu'on aurait eu du mal à se mettre d'accord !

Donc on me reproche de ne pas bien faire mon travail. Trop de temps pour remettre des tableaux excel au directeur, des dossiers incomplets, etc

Alors comment prouver que mes dossiers ne sont pas à jour ?

Qui dit que ce n'est pas eux qui ont retiré des documents pour me coller ça sur le dos ?

Je ne sais plus quoi faire.

J'espère que vous pourrez me renseigner sur ce que je dois faire et qui contacter.

Merci d'avance

PS : A noter que je n'ai jamais eu de courrier me notifiant ce genre de fait, aucun avertissement...

Par **Cornil**, le **05/10/2009** à **15:10**

Bonjour steph

Pour l'instant, je ne vois pas grand-chose à faire, sauf désormais réunir le maximum de copies de tes travaux.

Si l'entretien n'était convoqué que pour discuter d'une éventuelle rupture conventionnelle, il ne peut servir d'entretien préalable à licenciement. Mais ce n'est pas nécessaire de le leur rappeler : au cas où, par extraordinaire ils faisaient l'erreur de te notifier immédiatement un licenciement sans entretien préalable ad hoc (je n'y crois pas), ce serait une erreur de procédure, dont tu pourras te servir dans ton procès prud'homal.

C'est le contenu de la lettre de licenciement qui sera l'élément déterminant.

Une fois celle-ci reçue, le mieux serait d'aller voir un syndicat (presque tous tiennent des permanences juridiques) pour qu'on examine ton dossier et éventuellement te conseille un avocat qu'ils connaissent, spécialisé en droit du travail et pratiquant des honoraires raisonnables.

Demande quand même à ton délégué de rédiger un compte-rendu de cet entretien d'aujourd'hui et de te le communiquer.

Bon courage et bonne chance.

Par **steph56sc**, le **06/10/2009** à **19:10**

Bonsoir,

Réunir des copies de mes travaux sera titanesque voire impossible.

En effet cela représente des centaines ou des milliers de copies.

Et celles qui manquent dans les dossier... comment les photocopier ?

Par contre, ai-je le droit de faire une copie de mes fichiers informatiques et de mes mails ? Au cas où cela pourrait me servir en cas de poursuite vis à vis de ma société... Est ce que je risque qqchose comme un détournement de données appartenant à la société ?

Pour l'instant j'en suis à trouver le maximum d'infos pour me défendre et prouver que ce licenciement est injustifié.

Savez vous combien coûte un avocat ? Ne serait-ce que pour un entretien afin de savoir si mon dossier est recevable auprès des prudhommes.

Merci d'avance !

Par **Cornil**, le **06/10/2009** à **20:46**

Bonsoir Steph

Que veux-tu que te dises? Je n'ai pas de "baguette magique"!

Tu réunit le maximum d'éléments pour contester les accusations qu'on t'a indiquées.

La production par un salarié d'éléments internes de l'entreprise, pour assurer sa défense, a depuis longtemps été admise par la jurisprudence, à partir du moment où ce sont des éléments dont le salarié a eu normalement communication au cours de son travail professionnel.

Un avocat, pour une simple consultation risque de te demander environ 300€, et pour une défense aux prud'hommes (hors appel), au moins 1000€

Mais je t'ai suggéré d'aller d'abord voir un syndicat de ton choix.

Bon courage et bonne chance.

Par **steph56sc**, le **14/10/2009** à **06:13**

Bonjour,

Jeudi dernier le DRH m'a appelé pour me dire qu'il souhaitait me rencontrer en tête à tête (juste lui et moi, sans le directeur d'agence). Je l'ai donc rencontré vendredi. (Non sans avoir contacté au préalable un avocat, qui connaît bien la société pour être déjà intervenu 2 fois pour licenciement abusif depuis 2006).

Et comme je pensais, le DRH me propose à nouveau la rupture conventionnelle et donc la négociation financière !!!

Evidemment, ils ont compris que je m'étais renseigné et donc ils savent que les motifs qu'ils m'ont donné s'ils me licencient pour "fait réel et sérieux" ne sont pas suffisants, et cela constituerait un licenciement injustifié !!!

Par contre ils ont l'air d'imaginer que je ne suis pas capable d'aller plus loin...

Donc je pense que j'ai les cartes en mains à présent. Aujourd'hui j'en suis à presque un an de salaire (sachant que l'indemnité conventionnelle approche de 8mois). Et je lui ai demandé 2 ans et demi...

Je dois avoir des nouvelles aujourd'hui. Je vous tiendrai au courant.

Bonne journée

Par **steph56sc**, le **18/10/2009** à **07:34**



Bonjour,

Je reviens vers vous aujourd'hui car mon "affaire" n'est toujours pas résolue.  
J'ai eu le DRH au téléphone vendredi qui a augmenté sa proposition financière en cas d'accord sur la rupture conventionnelle. (1/2 mois de salaire puis 1 mois de salaire).

Il me propose : indemnité égale a l'indemnité conventionnelle de licenciement  
+ 15 jours délai de rétractation + 15 jours homologation DDTEFP  
+ 2 mois équivalent a 2 mois de préavis (que je ferai a la maison)  
+ 2 MOIS DE SALAIRE BRUT

L'ensemble représente donc un an de salaire (inclus indem. conventionnelle).  
Le DRH veut une réponse pour demain lundi, et ne veut plus augmenter l'indemnité de rupture.

Il me met la pression (chantage) en disant que si je refuse il me licenciera pour fait reel et serieux tel qu'évoqué lors de l'entretien préalable du 5 octobre (voir message plus haut).  
L'indemnité sera l'indemnité conventionnelle de licenciement + 3 mois de preavis.

J'aimerais donc avoir votre avis sur les questions suivantes :

Le fait reel et serieux est il valable ? On me dit que je mets trop de temps a faire mon travail et qu'il manque des documents dans des dossiers. Ils ont obtenu par un organisme qui controle annuellement ces dossiers (liés a la sécurité), un compte rendu dans lequel le manque de pièces est notifié. Je sais que c'est un coup monté. Habituellement il faut 3 mois pour avoir un compte rendu et là ils l'ont eu en 2 jours. Par ailleurs les années passées, le compte rendu de ces visites ne faisait jamais état de l'absence de documents.

Ce genre de fait ne constitue-t-il pas un licenciement injustifié ?  
Leur compte rendu peut-il vraiment se retourner contre moi (même si c'est un coup monté de leur part) ? La copie d'anciens compte rendus de visite peut il constituer pour moi une preuve que je fais bien mon travail ?

En allant aux prudhommes, ai-je des chances de gagner la bataille ?

Dites-moi quel est selon vous le meilleur choix a faire...

Prendre la rupture conventionnelle en gagnant 2 mois de salaire brut ou bien accepter le licenciement et aller aux prudhommes ? En prenant ce risque, il faut avoir dès le début de fortes chances de l'emporter aux prudhommes, sinon autant accepter un an de salaire en rupture conventionnelle !

Ou alors tenter le tout pour le tout et faire une contre proposition a 2 ans de salaire ou un an et demi (j'avais demandé 2 et demi la premiere fois), et dire que si c'est ok je signe tout de suite !

Merci de m'aider

a+

Par **Cornil**, le **18/10/2009** à **15:47**

Bonjour "steph"

Désolé mais je ne peux prendre la responsabilité de te donner un avis sur "le meilleur choix" pour toi, sur la base de simples descriptions sommaires de ce que l'entreprise retiendra comme éléments à la base de ton éventuel futur licenciement. On ne le saura d'ailleurs vraiment qu'après la lettre de licenciement!

Quelques points qui me surprennent dans la proposition de rupture conventionnelle:

- il n'y a pas de préavis dans ce mode de rupture, le contrat est réputé rompu définitivement à la date prévue dans la convention (c'est pourquoi on la fixe généralement à horizon plus d'un mois de la date de signature pour tenir compte du délai de rétractation et du délai d'homologation)

- que viennent faire ces 2 mois de salaire brut?

Il serait hautement préférable pour toi (aspects fiscaux : exonération et sociaux: seult CSG-CRDS sur le surplus/indemnité conventionnelle), et pour l'employeur aussi d'ailleurs (qui économise les charges), que ces "préavis" et deux mois soient remplacés par une augmentation de l'indemnité de rupture. Cela ne jouerait que marginalement sur ton début d'indemnisation ASSÉDIC, car le différé lié aux indemnités de rupture supérieures à l'indemnité LEGALE (et qui donc inclut déjà pour toi un surplus pour indemnité conventionnelle) est de toute façon plafonné à 75 jours.

Si tu obtiens une indemnité de rupture totale de 18 mois de salaire brut, certes c'est moins que ce que tu pourrais obtenir aux prud'hommes avec ton ancienneté, mais comme dit le proverbe, "mieux vaut parfois un mauvais accord qu'un bon procès"!

Bon courage et bonne chance.

Par **steph56sc**, le **18/10/2009** à **18:02**

Merci Cornil,

Ces 2 mois brut sont ce que j'ai réussi a negocier en cas de rupture conventionnelle, ce qui fait avec l'indem conventionnelle + le delai de retractation + 2 mois de salaire qui compensent le preavis que j'aurais eu si c'etait un "vrai" licenciement. L'ensemble de tout ça represente un an de salaire.

En cas de refus, je n'aurai que l'indem conventionnelle qui represente pour moi 8 mois de salaire.

D'ou mon interrogation pour prendre ma decision...

Si j'ai de fortes chances de l'emporter aux prudhommes, il vaut mieux que je choisisse le licenciement pour fait reel et serieux...

Dans le cas contraire, prendre la rupture conventionnelle avec un an de salaire et l'affaire est classée...

Pour l'instant j'envisage de faire une proposition a 2ans de salaire (ou meme un an et demi).  
La premiere fois j'avais demandé 2 ans et demi.

Cordialement

Par **steph56sc**, le **30/10/2009** à **11:23**

Bonjour,

J'ai finalement signé la rupture conventionnelle vendredi dernier.  
Actuellement dans le mois de pseudo-preavis (15 jours de rétractation + 15 jours d'homologation par la direction du travail), je suis à la maison... en ayant demandé bien sur au DRH de me fournir une attestation comme quoi je suis autorisé à rester chez moi.

Concernant l'indemnité, j'ai donc réussi à négocier (en plus des 8 mois d'indem conventionnelle), l'equivalent de 10 mois net de salaire.

J'ai également eu un courrier du DRH notifiant le montant de cette indemnité.

Celui ci m'a indiqué que lorsqu'on se verra dans un mois pour signer le solde de tout compte et récupérer le cheque, il me ferait signer une transaction, dans laquelle sera notamment indiquée que je n'aurai aucune possibilité de recours aux prudhommes.

Dois-je signer cette transaction ? (je n'ai pas specialement envie d'aller aux prudhommes mais bon... quelle utilité de ce document)

**POINT LE PLUS IMPORTANT A MON GOUT** : Le fait de signer cette transaction n'est-il pas prejudiciable pour moi au niveau des exonerations de charges ou d'impots sur l'indemnité transactionnelle ?

(J'ai lu sur un site, que les indemnités n'etaient plus exemptes de charges ou d'impots s'il y a signature d'une transaction... Si qqun peut me renseigner)

Je dois préciser que mon DRH a sous entendu qu'en cas de NON signature de la transaction, il mentionnerait cette indemnité sur l'imprimé ASSEDIC, et donc je serais soumis a une carence de 75 jours avant de toucher une allocation chomage.

Vous avez tous compris que mon DRH utilise le chantage pour parvenir a ses fins !!!

Merci de votre aide

A bientôt

Par **Cornil**, le **30/10/2009** à **15:33**

Bonjour steph

Je ne comprends pas très bien pourquoi ton surplus d'indemnité n'a pas été purement et simplement mentionné dans la convention de rupture.

Quoi qu'il en soit:

- si tu n'as pas l'intention d'aller aux prud'hommes, la signature d'une transaction n'a pas d'effet préjudiciable pour toi. De toute façon les indemnités de rupture supérieures à l'indemnité conventionnelle sont soumises à CSG-CRDS pour la fraction supérieure. Elles sont par contre exonérées de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu au-dessous de 2 ans de salaire brut, donc pas de problème pour toi. Ce régime s'applique qu'il y ait transaction ou non. L'employeur veut apparemment une garantie supplémentaire, compte tenu de ce qui précède, je ne vois pas pourquoi tu refuserais si tu n'as pas l'intention d'aller aux prud'hommes (déjà de toute façon plus difficile d'obtenir satisfaction en cas de rupture conventionnelle)

- en ce qui concerne les ASSEDIC, transaction ou pas, LEGALEMENT, l'employeur doit indiquer TOUTES les sommes versées en indemnité. La fraction supérieure à l'indemnité LEGALE de licenciement entraîne un délai de carence plafonné à 75 jours. Avec une indemnité de rupture conventionnelle de 8 mois, tu atteins déjà ces 75 jours... Donc mention ou pas de l'indemnité "annexe", cela ne change rien! Le soit-disant chantage du DRH ne repose sur rien. Et même plus, si l'employeur ne mentionne pas cette indemnité "annexe" sur l'attestation ASSEDIC, il commet une fraude, qui, certes ne prête pas à conséquence pratique dans ton cas, mais quand même!

Bon courage et bonne chance.

Par **rachel**, le **27/11/2009 à 18:54**

Bonjour,

Je suis étudiante en droit et j'écris un mémoire sur la rupture conventionnelle du contrat de travail. Je veux dénoncer les abus qu'elle entraîne pour certains employés.

Ce que vous avez vécu m'intéresse beaucoup. Seriez vous d'accord pour répondre à mes questions afin de m'aider à y voir plus claire dans la pratique des ruptures conventionnelles ?

[s]

Mes questions sont les suivantes: [/s]

Quelle est votre situation actuelle? Avez vous finalement choisi la rupture conventionnelle? Si oui, pourquoi et dans quelles conditions? Quelles indemnités aviez vous obtenues ? Si, non pourquoi?

1) Votre employeur avait il de véritables difficultés économiques? Votre employeur a t-il proposé des ruptures conventionnelles à d'autres salariés? aussi bien avant, pendant, qu'après votre rupture. A t-il procédé à des licenciements pour motif économique?

2) Que vous a apporté l'assistance du délégué du personnel pendant les entretiens ?

3) Pouvez vous me décrire la façon dont le DRH et l'employeur ont fait pression sur vous pour

que vous acceptiez une rupture conventionnelle ?

4) Connaissez vous des personnes qui ont vécu la même chose que vous?

Cordialement

J'ai modifié mon message car je n'avais pas lu la totalité de votre conversation avec Cornil