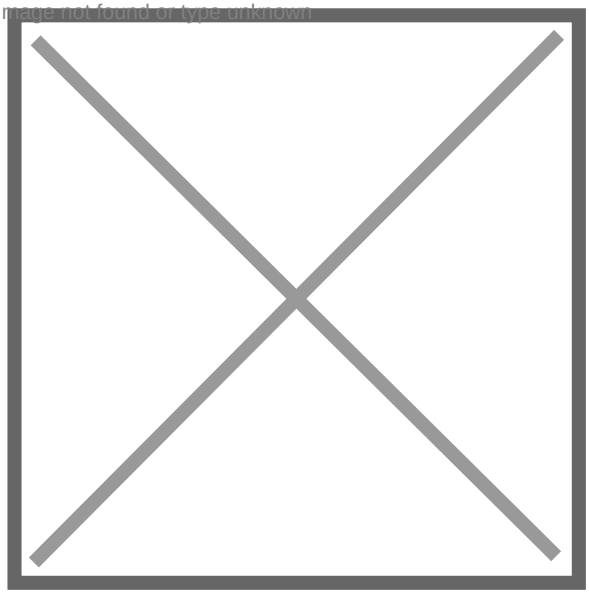
Image not found or type unknown



Rupture conventionnelle pour motif economique

Par **mynea**, le **01/11/2011** à **02:12**

Bonjour,
Je travaille dans un cabinet de courtage en assurance depuis 01/2005 en CDI a temps plein.
En juillet 2007, congé maternité suivi d'un congé parental à temps partiel(50%) en 01/2008 pendant 2 ans.
Lors de ce congé parental a temps partiel, rachat du cabinet par un nouvel employeur en 04/2009 avec continuité du contrat.
Décembre 2009 arret maladie pour grossesse difficile suivi du congé maternité puis d'un congé parental a temps plein d'une durée d'un an. ce dernier prendra fin le 18/11/2011.
Lors d'un 1er entretien fin septembre avec mon employeur afin de mettre en place mon retour au bureau , celui-ci me dit clairement qu'il ne peut pas me reprendre a temps plein (contrat initial de 01/2005)pour des raisons financières et me propose une rupture conventionnelle sous prétexte qu'il ne peut pas justifié d'un licenciement économique.
Je suis prête a accepter la rupture conventionnelle mais à la différence d'un licenciement economique, je perds le droit au CSP afin de retrouver rapidement du travail, une rémunération a 80% au lieu de 57.4% pour les allocations chomage et 2 mois de préavis auquel j'aurais eu droit en cas de licenciement.
j'ai rdv pour un entretien prealable mercredi 2/11 a 14h!
dois je refuser la rupture conventionnelle ou puis je demander une indemnité compensatrice des droits que je perds?
puis je me baser sur les 2 mois de preavis, la difference entre 57.4% et 80% pour demander cette indemnité ?
sachant que j'ai été en congé parental a temps partiel pendant 2 ans , l'indemnité de rupture va t-elle se calculer sur un temps partiel ou un temps plein?
un arret de la cour de justice européenne se base sur le temps plein , peut-il s'appliquer dans mon cas?

s'agissant d'une structure de moins de 10 salariés, y a t -il une limite à ne pas dépasser quant à l'indemnité compensatrice ?
que dois je faire en cas de refus de l'employeur et quelle autre solution peut etre envisagée?
merci pour toutes vos réponses.

Par **edith1034**, le **01/11/2011** à **08:32**

POUR FAIRE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ? IL FAUT QUE LES DEUX PARTIES SOIENT D'ACCORD

pour tout savoir sur la rupture conventionnelle

http://www.fbls.net/rupturenegoW.htm

vu votre question la réponse est claire

à partir de quel montant d'indemnisation, vous acceptez une rupture conventionnelle?

Réfléchissez et proposez lui le montant que vous vous êtes fixé

Par **pat76**, le **01/11/2011** à **16:26**

Bonjour

La rupture conventionnelle devra être homologuée par l'inspection du travail.

Au retour du congé parental, la salariée doit retrouvé son poste.

En voulant vous reprendre à temps partiel, votre employeur fait une modification de votre contrat que vous n'êtes pas obliger d'accepter.

Alors soit il vous reprend à temps complet, soit il vous propose la modification de votre contrat à temps complet en contrat à temps partiel que vous refuserez.

Votre employeur n'aura àalors que deux possibilité ou vous reprendre à temps complet ou vous licencier pour raison économique, qu'il devra justifier.

A vous de voir quel est votre intérêt.

Par **mynea**, le **02/11/2011** à **01:27**

sachant que mon patron est toujours sur place au bureau, et qu'il me dit clairement qu'il ne peut pas me reprendre a temps plein et qu'en plus il ne peut pas justifié d'un licenciement eco, moi je comprends que suite a mon depart en congé parental, il a reorganisé son bureau

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

et qu'a ce jour, je n'ai plus ma place au bureau car mon temps plein va desorganiser ses benefices!

je sais qu'il se devait normalement de prévoir mon retour, je sais que c'est mon droit de retrouver mon poste apres mon congé parental mais apres cet entretien, je ne souhaite plus reintégrer le bureau alors que mon employeur ne le veut pas.

c'est pour cette raison que je suis prete a accepter la rupture conventionnelle vu qu'il ne me laisse pas le choix sur le licenciement eco qu'il ne peut pas invoquer seulement je ne veux pas partir avec une indemnité minimum de rupture car la c'est mon employeur qui est gagnant sur tous les points.

jai calculé ce que je pourrais lui demander a titre de compensation financiere (environ 2500€ indemnité, 2 mois de preavis brut 3000€ , difference entre 57.4% et 80% des allocations chomage sur 12 mois si javai beneficier du csp 3500€ + mon salaire jusqu'a la date de fin du contrat qui ne pourra intervenir que dans 5 semaines minimum donc environ 15jours sachant que mon congé parental prend fin le 18/11/11 mais la rupture ne pourra se faire que le 9/12/2011 donc 700euros net en plus de tout le reste) cette somme avoisine les 10 000€ , sagissant d'une petite structure, je ne sais pas si je suis en droit de demander cette somme et surtout je prends le risque pour que mon employeur refuse mes conditions mais d'un autre coté , il a pas le choix sil veut pas me reprendre a temps plein sachant que je lui coute 10 000€ en 5 mois de salaire avec les charges patronales... !!! bref je suis completement perdu , jspr que tou va bien se passer, je pense que je vais essayé de voir sa reaction en lui listant tout ce que je peux avoir au titre d'indemnité compensatrice, et selon ce qu'il va me dire, je proposerais peut etre une baisse sur certains points!

Par **pat76**, le **02/11/2011** à **15:46**

Bonjour

Article L1225-55 du Code du Travail:

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 27 octobre 1993, Revue Droit du Travail 1993, page 7, paragraphe 551; pourvoi n° 90-40226:

" Il résulte de l'article L 1225-55 du Code du travail quà l'issue d'un congé parental, le salarié doit retrouvé son précédent emploi ou à défaut un emploi similaire ".

Jegement de la Cour d'Appel de Versaille en date du 28 juin 2002, RJS 2/03, n° 209:

" L'obligation de fournir un emploi similaire implique que l'employeur n'impose pas une

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

modification du contrat de travail ".

Article L1225-71 du Code du travail:

L'inobservation par l'employeur des dispositions des articles L. 1225-1 à L. 1225-28 et L. 1225-35 à L. 1225-69 peut donner lieu à l'attribution de dommages et intérêts au profit du bénéficiaire, en plus de l'indemnité de licenciement.

Lorsque, en application des dispositions du premier alinéa, le licenciement est nul, l'employeur verse le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 7 juillet 1976, Bull. Civ. V, n° 435, page 359:

" Lorsque le licenciement est nul, l'employeur est tenu de verser le montant du salaire qui aurait été perçu pendant la période couverte par la nullité alors même que l'intéressée aurait travaillé au service d'un autre employeur ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 novembre 1993; Revue Droit du Travail 1993, n° 12, page 6 paragraphe 551:

Les dispositions impératives de l'article L 1225-71 du Code du Travail ne souffrent d'aucune restriction. Les indemnités éventuelles payées à la salariée par la sécurité sociale et les organismes de chômage ne peuvent pas être déduites des salaires versées à titre de sanction de la nullité du licenciement.
Donc, si vous désirez vraiment la rupture conventionnelle, à vous de faire comprendre à votre employeur que s'il n'accepte pas vos propositions, cela risque de lui coûter plus cher car il devra justifier le licenciement économique et avant de vous licencier pour raison économique, devra prouver qu'il vous a fait des propositions de reclassement.

Dites-lui que vous serez en mesure de constester ce licenciement économique devant le Conseil des Prud'hommes qui ne manquera certainement pas de le déclaré nul?

Ce qui signifie que votre employeur devra vous verser tous les salaires que vous auriez eu entre le jour du licenciement et le jour où le licenciement sera déclaré nul.

A vous de jouer, vous avez tous les atouts en main.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés