



Valeur juridique d'une attestation sur l'honneur?

Par **Seybi74**, le **12/10/2011** à **09:25**

Bonjour,

Je vous explique ma situation.

Je suis dans une entreprise qui rencontre une baisse d'activité depuis plusieurs mois. Et fin juillet, mon patron m'a proposé, ainsi qu'à mon collègue une rupture conventionnelle de contrat, pour celui que ça pourrait éventuellement intéresser.

Il s'avère que c'est mon cas. Pour ne pas me précipiter dans cette décision importante, j'ai fait des démarches pour pouvoir faire une formation, ainsi qu'une VAE. Ce qui m'a prit deux mois. Après cela j'ai fait part à mon patron de mon choix: que j'acceptai la rupture de contrat. Malheureusement, depuis sa proposition, la situation économique de l'entreprise c'est d'avantage dégradée. Et maintenant il souhaite mettre en vente. Ce qui du coup l'a amené à refuser la rupture conventionnelle invoquant la raison suivante:

Que s'il arrive à trouver un repreneur dans les mois qui arrivent, je pourrais bénéficier d'un licenciement économique. Et que s'il me fait une rupture conventionnelle de contrat avant ça, il a peur que je l'attaque au prud'hom pour licenciement abusif. Ce que bien entendu je ne ferai pas, puisqu'à présent il s'agit de mon choix. Mais il ne veut pas me donner sa confiance.

Vous allez me dire que je n'ai qu'à attendre... Mais je ne le souhaite pas (ma formation, le souhait d'aller rejoindre mon amie dans une autre région qui attend depuis longtemps déjà...).

Alors ma question est la suivante :

Est-ce-qu'une attestation sur l'honneur, dans laquelle je m'engage à ne pas l'attaquer ultérieurement pour licenciement abusif à une valeur juridique? Qu'il soit couvert et rassuré. Et ainsi quitter mon emploi.

Ou alors connaissez-vous une autre solution?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **pat76**, le **12/10/2011** à **11:50**

Bonjour

Si l'entreprise est en difficulté économique, ne faite pas de rupture conventionnelle qui pourrait ne pas être homologuée par l'inspection du travail.

Si votre employeur trouve un repreneur, celui-ci sera obligé de reprendre les contrats de travail des salariés.

Si votre employeur ne trouve pas de repreneur, il devra déposer une procédure de redressement auprès du Tribunal de Commerce. A partir de ce moment là, un mandataire judiciaire sera désigné et ce sera le mandataire qui décidera par la suite d'un licenciement économique.

Votre attestation n'aura aucune valeur juridique car vous ne pouvez pas renoncer à vos droits.

Par **Seybi74**, le **12/10/2011** à **15:17**

Merci pour votre réponse.

Une autre question : Court-il réellement un risque s'il me fait une rupture conventionnelle dans ce contexte? Puisque en fait le fond du problème est là.

Par **pat76**, le **13/10/2011** à **13:45**

Bonjour

Le risque pour votre employeur c'est que la rupture conventionnelle ne soit pas homologuée par l'inspection du travail.

L'entreprise étant en difficulté financière, cela pourrait être considéré comme un détournement d'un éventuel licenciement économique qui vous permettrait d'obtenir des indemnités plus conséquentes que celles d'une rupture conventionnelle.

Sans compter qu'en cas de licenciement économique, l'employeur a une obligation de faire des propositions de reclassement.

Ce qui n'est pas le cas pour une rupture conventionnelle.

Par **Seybi74**, le **13/10/2011 à 14:49**

Merci pour cette réponse.

Mais dans la mesure où il s'agit à présent de mon choix. Cela ne remet-il pas en cause le fait que ce ne soit pas une manière de vouloir contourner un licenciement économique? J'ai le désir de m'en aller et lui ça l'arrangerai également que je m'en aille.

Alors, si j'ai bien compris, s'il me fait une rupture conventionnelle dans ce contexte, la seule chose qu'il risque c'est un refus de l'inspection du travail. Et il n'en court aucun concernant un potentiel recours au prud'homme de ma part??

Par **pat76**, le **13/10/2011 à 16:37**

Rebonjour

Comme je vous l'ai précisé, le seul risque est un refus d'homologation par l'inspection du travail puisque vous êtes d'accord pour la rupture conventionnelle.

Mais, ce n'est pas parce que vous aurez signé une attestation sur l'honneur à votre employeur que cela empêchera par la suite que vous engagiez une procédure devant le Conseil des Prud'hommes si vous aperceviez par la suite que vous avez été lésé financièrement.

Vous ne pouvez pas renoncer à vos droits. ce sera un choix de votre part c'est tout.