



## Demande d'indemnité pour préjudice moral

Par **juliane**, le **01/02/2010** à **11:29**

Bonjour,

J'ai besoin de conseils sur ma situation.

J'ai été embauché en CDI il y a environ un an et demi. Au fil du temps, le comportement de mon supérieure hiérarchique envers moi s'est fortement dégradé. Suite à une souffrance au travail avec mal être et une dégradation des conditions de travail, je suis aujourd'hui en arrêt maladie depuis trois mois pour dépression réactionnelle et ne peut plus retourner au travail.

Je suis allé voir la médecine du travail qui m'a dirigé vers un psy. Puis elle a pris rendez-vous auprès de mon employeur qui est d'accord pour convenir d'une rupture conventionnelle de mon CDI.

Cependant, j'estime avoir été victime de harcèlement moral, et souhaiterais faire respecter mes droits en demandant une indemnité pour préjudice moral auprès du Conseil des Prud'Hommes.

Dois-je signer une rupture conventionnelle si je souhaite déposer une plainte?

Auprès de qui dois-je m'adresser?

Avez vous d'autres conseils à me donner?

merci d'avance

Par **shazam**, le **15/04/2011** à **08:33**

Bonjour,

Je rencontre pratiquement le même souci avec du harcèlement presque caractérisé mais non reconnu par mon employeur bien sur.

Je suis en arrêt de travail et suis ds l impasse.

De votre côté, où en êtes-vous ?

Par **Cornil**, le **16/04/2011** à **22:51**

Bonsoir les deux

Rien n'empêche juridiquement de signer une rupture conventionnelle et de déposer ultérieurement une plainte aux prud'hommes pour dommages et intérêts suite à harcèlement moral pour faits survenus au cours du contrat de travail, issue de ce dossier sur lequel je ne peux évidemment donner quelque avis que ce soit, tout dépendant des faits allégués et preuves fournies.

Bon courage et bonne chance.

Par **Cornil**, le **19/04/2011** à **14:48**

Bonjour Shazam

Les indemnités de licenciement obligatoires sont les mêmes en cas de rupture conventionnelle ou en cas de licenciement: indemnité légale ou indemnité conventionnelle si celle-ci est plus favorable.

La différence réside dans le préavis, qui n'existe pas à proprement parler en cas de rupture conventionnelle: les parties fixent librement la date de rupture effective. en pratique , compte tenu du délai de réflexion obligatoire et du délai d'instruction par la DTTE, on fixe généralement la rupture à un mois après la date de signature de la convention.

La rupture conventionnelle permet de convenir de n'importe quelle indemnité supérieure au minimum cité plus haut, mais il serait dangereux de mentionner explicitement une indemnité pour "préjudice moral" car cela montrerait l'existence d'un conflit, et la DDTE a pour consigne de refuser l'homologation d'une rupture conventionnelle en situation de conflit employeur-salarié.

Il faudrait seulement "en parler" puis intégrer le montant dans celui de l'indemnité de rupture. Si l'employeur refuse d'augmenter de ce fait l'indemnité de rupture , ce qui serait sans doute le cas , puisque la convention ne parlant pas de harcèlement, tu pourrais toujours porter l'affaire aux prud'hommes sur ce sujet ensuite, tu seras bien obligée, après la rupture, de porter cette affaire en justice, ou au moins de menacer de le faire, rien n'empêchant alors de signer une transaction avec l'employeur avant ou au cours de la procédure prud'homale.

Bon courage et bonne chance.

Voir <http://vosdroits.service-public.fr/F19030.xhtml>

Par **Cornil**, le **20/04/2011** à **14:26**

Bonjour shazam

1) Aucun motif n'est à invoquer pour une rupture conventionnelle. Au contraire, comme je l'ai déjà écrit, la mention de motifs tels que tu le proposes serait de nature à bloquer l'homologation par la DTTE

2) L'indemnité conventionnelle serait pour toi donc de  $(3+12)*2490*13/12 = 40642\text{€}$  si c'est libellé "salaire" et non "traitement de base hors 13èmemois". C'est énorme! Je n'ai jamais vu un tel niveau non plafonné, par exemple à un an de salaire. Es-tu sûre qu'elle n'est pas plafonnée? En tout cas je crains une réticence de l'employeur à accepter une rupture conventionnelle sachant qu'il serait obligé de payer ce montant (aucune possibilité d'accepter une convention prévoyant une indemnité moindre car ce serait à coup sûr refusé par la DDTE)

3) Tu peux tout au plus "demander" une rupture conventionnelle; l'employeur peut très bien ne pas donner suite, voire même ne pas répondre. Aucune "procédure" ne s'engage automatiquement suite à cette demande. Seule la réponse positive de l'employeur sur le principe et la convocation par celui-ci à un entretien préalable enclenche une procédure, qui peut très bien ne pas continuer...

4) un arrêt-maladie ne fait pas obstacle à une procédure de rupture conventionnelle.  
Bon courage et bonne chance.

Par **Cornil**, le **20/04/2011** à **15:43**

Bonsoir Shazam

*[citation]Ma direction est elle en position de force pr me refuser une rupture conventionnelle ? Il me reste le licenciement alors. Et je retrouverai ma santé physique et mon dynamisme. Je crois qu aujourd'hui, seul le fait de quitter cette entreprise me permettrait de tourner la page et d aller mieux. [/citation]*

Je ne conteste pas ta position, mais j'ai l'impression que tu ne comprends pas ce que j'écris: on ne peut FORCER un employeur à signer une rupture conventionnelle, ENCORE MOINS à licencier!

Je ne pense pas que la direction soit "en position de force pour te refuser", puisqu'elle l'a acceptée pour ton "harcéleur", mais cela c'est purement au niveau moral! Au niveau juridique, c'est autre chose puisque l'employeur n'a même pas obligation de répondre à ta demande!

Si ton employeur refuse une rupture conventionnelle, il refusera encore plus de te licencier (là il faut un motif!), les risques seraient encore plus grands pour lui de recours de ta part à ce sujet! Il peut très bien se contenter de dire (oralement) : "vous voulez partir, eh bien démissionnez! votre harcéleur supposé n'est plus dans la société! " OU..ne pas répondre et ne rien faire.

Bon, il me semble que je t'ai tout dit.

Tentes donc pour la rupture conventionnelle, et si cela ne marche pas, on verra ensuite.

Bon courage et bonne chance.

Par **Cornil**, le **02/05/2011** à **16:43**

Bonsoir "shazam"

Le fait de te faire accompagner à l'entretien ne peut être qu'un plus pour toi. Je ne vois pas les raisons d'un refus de ta part à ce sujet.

Par **Cornil**, le **02/05/2011** à **17:42**

Bouuh, shazam!

Je n'arrête pas de te donner des informations , et à chaque fois cela repart!

Si tu veux négocier un surplus d'indemnité de rupture conventionnelle, ce serait pas mal d'être assisté, NON?

tu me demandes quel risque a NE PAS ETRE ASSISTE!

J'en conclus que tu ne le souhaites pas, et me demande pourquoi...

Maintenant tu fais comme tu veux.

Cet échange est clos provisoirement pour moi.

A reprendre éventuellement quand on saura la réponse (si elle vient) de l'employeur ou la non-réponse d'ici un mois.

Par **PRAN974**, le **22/01/2012** à **13:38**

Cornil

Où as-tu été chercher ce calcul d'indemnité de rupture conventionnelle de travail, énorme en effet mais faux !

Par **anges511**, le **23/01/2013** à **21:29**

Depuis 17 ans et 9 mois je suis salariée pour une copro et depuis 14 ans pour une autre copro, depuis 2007 je subis un harcèlement moral au travail. Après de nombreux arrêts maladie, hospitalisation, traitements, suivi de médecine du travail, l'intervention de la DIRECCTE mon employeur me propose la rupture conventionnelle mais ne tient pas compte du harcèlement moral et du préjudice moral auquel je suis victime. (traitements +++ invalidants).

Dois je accepter et signé ? Merci de me répondre.