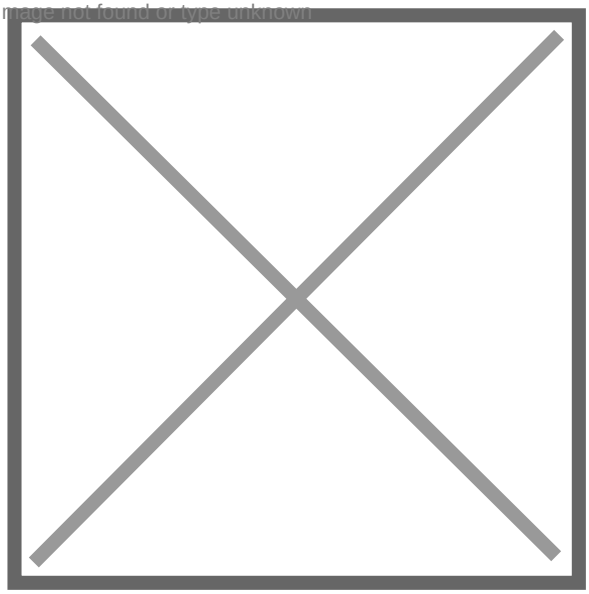
Image not found or type unknown



Proposition de rupture conventionnelle

Par **orouet**, le **11/11/2008** à **17:46**

Bonjour,

Je travail en hôtellerie de plein air en CDi depuis 5 ans. Je travaille du lundi au vendredi et mon employeur est très contents de mes résultats. Mon employeur me demande maintenant de travailler les week-end, je travaille dans un camping, suis responsable administrative et n'est jamais eu de problème à faire mon travail du lundi au vendredi. Sur d'autres parcs de la société d'autres personnes ayant mon poste travaillent le week-end mais d'autres non comme moi. La convention collective applicable est celle de l'hotellerie de plein air.
N'étant pas intéressée pour travailler le week-end (et sans aucun avantage en contre partie), il me propose aujourd'hui une rupture de contrat à l'amiable.
Dans mon contrat originale il était bien stipulé :"Il est précisé qu'en raison de certaines exigences de l'activité, Melle C. Gazeau pourra être amené à travailler les dimanches et jours fériés..." .
Le 01/01/2007 mes fonctions ayant évoluées et je suis passée cadre. Cet avenant précise " il pourra vous être demandé d'assurer des présences en tant que membre de l'équipe de Direction du parc"...
Dans un autre article, il est noté que " le statut de Melle C. Gazeau l'intègre dans la catégorie des cadres autonomes et son temps de travail se décomptera en forfait annuel jours soit 218 jours travaillés sur une période de 12 mois, sans référence horaire."
Je dois signer la rupture conventionnelle dans une dizaine de jours mais je me demande si ce n'est pas un licenciement "caché" et si je ne perds pas de mes droits. Je ne sais pas comment négocier l'indemnité de départ.
Merci de vos conseils
Bien cordialement

Par **kkrikri3**, le **12/11/2008** à **18:18**

Bonsoir,

Pour information, cette rupture conventionnelle a été instituée par la loi du 25 juin 2008 et fait l'objet d'une réglementation spécifique (articles L1237-11 et suivants du Code du Travail).

Selon l'article L1237-12, "les parties conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens."
Ces éventuels entretiens ont-ils eu lieu ?
Sachant que vous avez le droit pendant ce ou ces entretiens (et à condition d'en informer l'employeur) de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou à défaut par un conseiller (en aucun cas un avocat) choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. En exerçant ce droit, l'employeur peut également choisir de se faire assister.

Concernant le contenu de la convention de rupture, celle-ci doit notamment indiquer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
Si vous avez signé cette convention, vous disposez de 15 jours calendaires pour vous rétracter (préférable que cela soit par LR avec AR). Seulement après ces 15 jours la convention sera envoyé au DDTEFP pour homologation.

Quant aux "droits" dont vous avez fait allusion, la RC donne lieu à indemnité spécifique de rupture conventionnelle (dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement, art. L1237-13 alinéa 1), à une indemnité de congés payés, mais également aux allocations chômage.

La loi a mis en place des garde-fous pour justement éviter ces licenciements déguisés. Ces garde-fous sont : le ou les entretiens, le délai de rétractation et cette homologation par le DDTEFP (ou inspecteur du travail pour les salariés protégés par un mandat représentatif)

Sous réserve de confirmation de ces informations, j'espère avoir pu vous aider !
Cordialement.

Par **yvette12**, le **02/03/2013** à **17:43**

Bonjour,

une convention a ete signee entre mon employeur et moi meme apres 11 ans de service; nous sommes donc d'accord sur la durée de 3 ans et 3 mois,c'est mon employeur qui me licencie pour restructuration
Ma question est de savoir si j ai droit au chomage ou non?car les réponses divergent
Merci d'avance
serges

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés