



Rupture conventionnelle et prime

Par **carole**, le **29/07/2011** à **18:19**

Bonjour, salariée depuis 3 ans et demi dans la même entreprise, j'ai proposé une rupture conventionnelle à mon employeur qui l'a acceptée, mais lors de notre entretien pour le calcul de mes indemnités je n'ai pas entendu parler de la prime du 13^{ème} mois qui est notée dans la convention et est normalement due au prorata lors du départ de l'employé. La comptable me dit qu'elle l'a comptée dans mes indemnités de licenciement mais je trouve que 1000 euros (c'est ce qu'on me propose) comme indemnités c'est peu si l'on considère que la prime est incluse dedansnon?

merci d'avance pour vos renseignements

Par **pat76**, le **29/07/2011** à **19:49**

Bonsoir

Si vous estimez que l'indemnité que l'on vous offre n'est pas en conformité avec ce que vous êtes en droit de percevoir, vous n'êtes pas obligé de signer la rupture conventionnelle.

Par **carole**, le **30/07/2011** à **16:18**

bonjour, tout d'abord merci de m'avoir répondu, le hic c'est que j'ai déjà signé.....c'est après que je me suis rendu compte qu'ils ne m'avaient pas parlé de prime mais seulement de salaires et de congés.....c'est à partir de là que je suis allée voir la comptable. C'est lorsque je lui ai posé la question de cette prime, qu'elle m'a répondu que ça avait été pris en compte

dans les indemnités mais moi je voulais savoir ce qu'il en était de mon prorata de janvier 2011 a la date de rupture de contrat.Elle m'a dit qu'elle allait se renseigner ce que j'ai fait aussi de mon coté...

Par **pat76**, le **30/07/2011** à **17:45**

Bonjour

Vous avez quinze jours pour vous rétracter à compter de la date de la signature.

La prescription concernant les salaires est de 5 ans. Ce n'est pas parce que vous avez signé la rupture conventionnelle qu'il ne vous sera pas possible de contester le montant de l'indemnité si vous estimez que la totalité de la prime n'a pas été incluse.

Par **Cornil**, le **30/07/2011** à **22:28**

Bonsoir carole

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut inclure des éléments de salaires dus, tels que prorata de 13ème mois, heures supplémentaires, congés payés, etc., ce serait une fraude aux cotisations sociales et impôts (dus sur ces éléments de salaire, mais non sur l'indemnité de rupture.

La signature de la convention emporte accord sur l'indemnité de rupture, censée donc exclure ces éléments de salaire, mais n'empêche nullement de contester le solde de tout compte, qui n'est pas détaillé dans la convention.

Inutile donc de se rétracter pour cela la convention, puisque l'on peut avoir recours ensuite sur ces éléments.

bon courage et bonne chance.

Par **carole**, le **31/07/2011** à **15:49**

bonjour, cela veut t-il dire qu'aux 1000 euros d'indemnités proposés peuvent s'ajouter d'autres éléments comme un prorata....? au même titre que les jours de congés qu'ils me doivent? et si je devais en venir a contester mon solde tout compte comment cela se passe t-il? Cela voudra dire que je pars avec rien temps que l'on ne tombe d'accord sur une somme? j'avais l'intention d'aller l'inspection du travail prendre quelques renseignements.

Merci d'avoir prit le temps de me répondre.. abientot

Par **carole**, le **31/07/2011** à **16:02**

j'avais une autre question: dois je compter le dimanche dans le calcul de mes congés restant sachant que je travaille dans un supermarché ouvert le dimanche mais que je ne travaillait jamais le dimanche merci encore

Par **Cornil**, le **31/07/2011** à **16:33**

Bonsoir carole

L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas une "indemnité transactionnelle" couvrant les autres sommes dues.

Je croyais avoir été clair: peu importe ce que l'on te raconte, on doit te payer les prorata 13ème mois, heures supplémentaires, etc ,en plus de cette indemnité de rupture.

Cela ne change rien à la date de départ, puisque cela se fait après.

Si ces sommes ne sont pas payées, tu pourras aller en référé prud'homal (procédure rapide pour cas simples et/ou urgents)pour les obtenir, mais entre temps bien sûr tu encaisses ce que l'on te donne. Si on te fait signer un "reçu pour solde tout compte" pour te payer, pas grave: tu as 6 mois pour le dénoncer.

Quant à ta question sur les jours de congés, non, on ne tient jamais compte du dimanche dans le calcul des congés. Tu acquiers 2,5 jours ouvrables de droits à congés par mois de travail, et l'exercice de tes congés t'est calculé sur la base de 6 jours ouvrables, du lundi au samedi, sans tenir compte du dimanche

Par **carole**, le **01/08/2011** à **08:10**

bonjour, ok et merci pour ces explications on ne peut plus claires!! désolée de ne pas avoir compris tout de suite mais le travail et ses droits enfin bref je sais ce que j'ai à faire maintenant
cordialement

Par **carole**, le **01/08/2011** à **09:01**

oups...autre petite question....mon contrat se termine le 31 août, je comptais aller dès le 1er septembre chercher mon solde de tout compte .Dois -t-il être prêt? si ce n'est pas le cas puis je l'exiger? encore merci

Par **Cornil**, le **01/08/2011** à **14:47**

Bonjour carole

Oui, tes documents doivent t'être remis au plus tard en même temps que la paie d'août.
Téléphone d'abord pour ne pas te déranger pour rien.

Par **carole**, le **01/08/2011** à **16:16**

ok merci pour tout