



Indemnité durant la procédure de rupture conventionnelle

Par gwenpdr

Bonjour,

J'ai fait ma première demande début décembre qui a été refusé fin janvier, suite à cela j'ai refait une demande de rupture conventionnelle début février qui a été accepté mi avril, à savoir que j'ai fais cette demande suite a des faits de harcèlement morales de mon supérieur. Durant toute cette période j'ai été en arrêt maladie pour burn out mais malheureusement mes droits ont été coupés à partir du 01 avril. Je ne touche donc plus d'indemnités journalières et mes absences sont "injustifiées" selon ma hiérarchie. Il faut savoir également que je suis représentante du personnel et donc un salarié protégé, les démarches prennent donc beaucoup plus de temps car mon cas doit être exposé au CSE selon ma RH et je dois avoir un entretien avec l'inspection du travail, autrement dit j'en ai encore pour 2 mois au moins à attendre. Cependant étant donné que je n'ai plus d'arrêt maladie ma rh a commencé à me dire que si ça continuait ils considèreraient ça comme une démission de ma part alors que les choses prennent du temps par LEUR faute. Je me demande donc aujourd'hui si je peux faire une demande vis à vis du code du travail pour être indemnisés par mon employeur étant donné que mon entreprise a accepté ma demande de rupture conventionnelle. A savoir que ma rh m'as appelé pour essayé de me faire changer d'avis sur les causes de ma demande de rupture, chose que j'ai bien évidemment refusé, son motif étant : "il est sur à 99% que l'inspection du travail va refuser une demande de rupture conventionnelle pour ce motif". Je lui ai dit qu'au vu de la situation j'espèrai touché mon salaire car j'ai une famille et des facture à payé comme tous le monde, chose qu'elle a bien évidemment fait mine de ne pas comprendre et m'as dit qu'elle ne pouvait rien faire. Y a-t-il un article du code du travail pour mon cas ?

Merci

Par Henriri

Hello !

Vous vous attendez comme beaucoup à ce qu'une disposition réglementaire (un "article") réponde exactement à telle problématique. Mais c'est plutôt une combinaison de dispositions d'un ou deux codes qui permettent de répondre. Alors voici qq rebonds de ma part sur votre message :

En évoquant la période de votre arrêt de travail (burn out) vous dites que "malheureusement vos droits ont été coupés" à telle date. Cette formule est curieuse car à la fin de votre arrêt maladie il fallait reprendre le travail pour toucher votre salaire. Si votre état de santé ne le permettait toujours pas il fallait consulter à nouveau votre médecin pour une éventuelle prolongation de l'arrêt (et continuer à toucher vos indemnités / code de la sécurité sociale).

Mais je comprends que vous avez décider de ne pas reprendre le travail. Alors effectivement votre employeur est en droit de vous présumer démissionnaire (selon une certaine procédure / code du travail). Ce qui évidemment compromet votre démarche de rupture conventionnelle.

Ces procédures (rupture conventionnelle ou démission présumée) sont plus complexes pour un statut de salarié protégé. Mais si cela pose votre problème d'absence de revenus puisque vous n'êtes ni en arrêt de travail ni au travail, ce n'est pas le fait de votre employeur, c'est le vôtre.

Dans votre intérêt il vaudrait mieux reprendre le travail et espérer faire aboutir la procédure de rupture conventionnelle.

A+

Par Isadore

Bonjour,

La rupture conventionnelle d'un salarié protégé nécessite en effet du temps que l'affaire soit soumise au CSE puis que l'inspection du travail donne sa permission.

Si vous n'êtes pas en arrêt maladie ni à votre poste vous n'avez droit ni à des indemnités ni à toucher votre salaire. Le fait que votre entreprise ait accepté une demande de rupture conventionnelle ne vous dispense pas d'être à votre poste.

Malheureusement vous avez choisi une mauvaise méthode, si la demande de rupture est rejetée par l'inspecteur du travail votre entreprise pourra vous laisser indéfiniment sans salaire... ou vous sommer de reprendre votre poste sous peine de vous voir considéré comme démissionnaire.

Par Henri

PS : pour le salarié la différence entre rupture conventionnelle et démission (présumée par abandon de poste) c'est évidemment d'avoir ensuite droit au chômage ou pas. Pour l'employeur la différence c'est le coût de la rupture conventionnelle, alors que la démission ne lui coûte rien.

Par kang74

Bonjour

Vous dites que vos droits aux IJSS ont été " coupés" : est ce à dire que le medecin conseil ou /et votre medecin considère que l'arrêt de travail n'est plus justifié ?

Dans ce cas, effectivement, vous devez revenir au travail pour avoir votre dû .

Vous aurez vraisemblablement une visite de reprise, ou on jugera de votre aptitude ...

Avez vous pris rendez vous à la Medecine du travail ? Votre employeur ?

Non parce que, quand on fait valoir le harcèlement moral, c'est un peu l'interlocuteur privilégié ...

Il n'y a pas à accepter une rupture conventionnelle ou pas : Il y a à formaliser et à signer une convention de rupture .

Dans le contexte vous ne parlez pas de celà : est ce que cela a eu lieu, ou pas ?

Lors de la signature de cette convention, il y a aussi à se mettre d'accord sur ce qu'il se passe en attendant l'homologation : vous auriez pu proposer la pose de vos congés .

A priori vous ne l'avez pas fait .

Et ne vous meprenez pas,même si l'employeur signe la rupture conventionnelle, il peut légalement s'en retracter dans les 15 jours .

Comme il peut aussi enchaîner, si la RC n'est pas homologuée, par un licenciement ou une présomption de démission .

Il est bien evidemment nullement prévu dans un cas comme dans un autre, que votre employeur rémunère vos absences.

Et effectivement, votre employeur a totalement raison en ce qui concerne l'homologation de cette convention par l'inspection du travail .

Elle sera refusée, car si on veut faire valoir un harcèlement , on fait une procédure de rupture judiciaire aux torts de l'employeur pas une RC .

Et c'est le juge qui décidera que votre employeur est en tort pas vous .

Par de là, concretement, vous vous êtes mise dans la mouise toute seule en décidant de ne pas revenir travailler et voulant absolument mettre un motif de RC qui fera qu'elle ne sera pas validée .

Le seul article du code du travail qui s'appliquerait ici c'est :

Article L1237-1-1

Création LOI n°2022-1598 du 21 décembre 2022 - art. 4

Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.

Le salarié qui conteste la rupture de son contrat de travail sur le fondement de cette présomption peut saisir le conseil de prud'hommes. L'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui se prononce sur la nature de la rupture et les conséquences associées. Il statue au fond dans un délai d'un mois à compter de sa saisine.

Le délai prévu au premier alinéa ne peut être inférieur à un minimum fixé par décret en Conseil d'Etat. Ce décret détermine les modalités d'application du présent article.

Prenez rendez vous à la medecine du travail et revenez en poste .

Car outre le fait de nuire à la gestion de votre vie en vous privant de revenus maintenant, vous nuisez aussi à vos droits aux ARE (l'impact des mois à 0,ça fait mal) si tant que vous en ayez .

NB : Je rappelle que s'il vous reste des CP sur la période de référence, vous allez les perdre au 31 Mai, puisque votre situation ne justifie pas d'un report (vous n'êtes pas en arret de travail)