



Rupture conventionnelle ou licenciement ?

Par YohannB

Bonjour.

J'ai quitté mon ancien poste en janvier 2022 pour un nouvel emploi plus intéressant et mieux rémunéré. Hier, après 8 mois de présence dans l'entreprise, j'étais convié à un entretien par les gérants pour faire le point sur mon travail. A ma grande surprise, alors que je n'avais eu aucun retour négatif jusqu'à présent, ils m'ont expliqué être déçus de mon travail et m'ont proposé une rupture conventionnelle (?mettre fin à notre collaboration?, comme ils disent).

J'ai un poste administratif. Ils me reprochent des choses comme :

- commettre parfois des petites erreurs
- ne pas être à fond toute la journée comme mes collègues qui travaillent sans pause de 9h à 19h (une d'entre elle vient de démissionner avant le burn out?)
- avoir oublié de proposer un café à un client qui avait rendez-vous
- avoir appelé 15 minutes après l'heure prévue de ma prise de poste pour prévenir que je ne pourrais pas venir travailler parce que mon fils de 3 ans avait 40 de fièvre.

Après échange, ils m'ont finalement proposé de refaire un point sur ma situation dans un mois avant de prendre une décision.

- Si, dans un mois, ils restent sur leur position et veulent se séparer de moi, quelle(s) raison(s) je pourrais avoir d'accepter une rupture conventionnelle plutôt qu'un licenciement ?
- Est-ce normal de la part d'un employeur d'annoncer à un salarié du jour au lendemain qu'il veut le virer sans jamais lui avoir fait aucun retour négatif auparavant ? Est-ce que ce point peut être mis en avant pour contester le licenciement ?

Si vous avez des conseils et des suggestions, je vous remercie d'avance.

Par Indigo

BonjourYohannB,

Lorsque vous indiquez :

"Si vous avez des conseils et des suggestions, je vous remercie d'avance".

Je vous invite à vous reporter au lien suivant :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F20706>

Cordialement,

Par kang74

Bonjour

Quand un employeur propose une rupture conventionnelle, on sait que de toutes les façons notre façon de travailler va être contrôlée régulièrement, et nos compétences mises en doute .

Comme un employeur sait qu'un employé ne sera pas forcément très investi s'il propose une rupture conventionnelle à son employeur .

Il n'y a pas besoin de vous reprocher quoi que ce soit pour proposer une rupture conventionnelle : ce n'est pas un licenciement .

L'employé peut accepter la rupture conventionnelle et en négocier les termes .
Il peut aussi la refuser .

Mais il faudra mettre en parallèle le fait que l'employeur peut aussi vous licencier, et que dans votre cas, ce sera un licenciement pour faute (sans indemnités); au vu de votre ancienneté, même si vous contestez par une procédure au prud'homme, ils n'y perdrait pas grand chose à vous licencier de manière abusive (1 mois de salaire au plus ...)
Donc bon négociez un mois d'indemnité et trouvez une entreprise dont le climat/poste sera moins oppressant .

Par YohannB

Merci pour vos réponses.

Licenciement pour faute grave ? Quelle faute grave j'ai bien pu commettre ?
[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137#:~:text=Faute%20grave,-Conditions&text=entreprise%2C%20m%C3%A4me%20temporairement.-,L%27employeur%20doit%20respecter%20la%20proc%C3%A9dure%20de%20licenciement%20pour%20motif,ou%20des%20relations%20de%20travail.]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137#:~:text=Faute%20grave,-Conditions&text=entreprise%2C%20m%C3%A4me%20temporairement.-,L%27employeur%20doit%20respecter%20la%20proc%C3%A9dure%20de%20licenciement%20pour%20motif,ou%20des%20relations%20de%20travail.[/url]

Par kang74

En fait l'employeur peut vous licencier pour faute grave , qu'il y est faute grave ou pas , que vous le vouliez ou pas .
Charge à vous de faire une procédure devant le juge des prud'hommes pour prouver qu'il vous a licencié de manière abusive .
Et si le juge estime qu'il n'y a pas faute grave , il condamne votre employeur à vous payer une indemnité ... qui dépend de votre ancienneté et de l'effectif de l'entreprise .
Mais vous serez toujours sans emploi .
Vu la votre ... votre employeur ne risque pas grand chose à vous licencier sur ce motif, même si c'est abusif .
C'est pour cela, que dans votre cas personnel, je vous conseille d'accepter la rupture conventionnelle .
Chose que je ne conseillerais pas forcément à une autre personne qui a beaucoup d'ancienneté et aucun passif (avertissement) jusqu'à présent .

Par janus2

Bonjour,
Un licenciement pour faute grave serait abusif ici, et d'ailleurs, si l'employeur voulait licencier pour faute grave, il ne proposerait pas une rupture conventionnelle.
Un licenciement pour insuffisance professionnelle paraîtrait plus probable.
Et si malgré tout, l'employeur décidait de licencier pour faute grave, le fait qu'il ait avant cela proposé une rupture conventionnelle jouerait contre lui en cas de procédure.
Au fait, n'avez-vous pas effectué une période d'essai ?

Par YohannB

Oui, bien sûr. J'avais une période d'essai d'un mois. J'avais rencontré un des gérants à la fin de ce premier mois et il ne m'avait pas fait de remarque particulière.

Par kang74

Un licenciement pour faute grave serait abusif ici, et d'ailleurs, si l'employeur voulait licencier pour faute grave, il ne proposerait pas une rupture conventionnelle.
Euh ... Vous êtes au courant des indemnités prévues en cas de licenciement abusif ? Pas grand chose quand on a pas 1 an d'ancienneté.
Je rappelle de plus qu'un licenciement pour faute simple, au vu de l'ancienneté ne lui apporterai rien ou presque (au salarié)

Mais il y a des frais de procédures donc si l'employeur peut se débarrasser du problème sans engager des frais d'avocat (supérieures à des indemnités) il proposera une rupture conventionnelle .
Et proposer une rupture conventionnelle avant et même pendant une procédure de licenciement pour faute n'a jamais été fautif, au contraire !
Les juges apprécient toujours la recherche d'un accord plutôt que devoir venir porter l'affaire en leur sein .

Par janus2

Et proposer une rupture conventionnelle avant et même pendant une procédure de licenciement pour faute n'a jamais été fautif, au contraire !

Les juges apprécient toujours la recherche d'un accord plutôt que devoir venir porter l'affaire en leur sein .

Nous n'avons pas les même conseillers CPH alors !

Faut-il rappeler qu'une faute grave est une faute d'une telle ampleur qu'elle rend impossible la présence du salarié dans l'entreprise.

Donc un employeur qui propose une RC, attend un certain temps, puis licencie pour faute grave, se verra débouter au motif que s'il a pu maintenir le salarié dans l'entreprise, c'est que la faute n'était pas une faute grave...

Par YohannB

Donc vous me conseillez quoi janus2 et kang74 ? Accepter la rupture conventionnelle ou la refuser ?

Par kang74

Vos conseillères CPH ne m'ont pas l'air au courant des dernière...s décisions de cour de cassation ...
je vous laisse les rechercher .

Par YohannB

Je lis dans la convention collective :

"Le licenciement, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde, donne droit, en complément de l'indemnité de préavis, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est due à condition que le salarié ait au moins huit mois (8) de présence ininterrompue dans la structure à la date de notification du licenciement. Ces 8 mois de travail doivent correspondre à du travail effectif ou assimilé au sens du code du travail.

Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, le préavis effectué ou dont l'exécution a été dispensée à l'initiative de l'employeur, sera pris en compte au titre de l'ancienneté.

Cette indemnité sera calculée comme suit pour l'ensemble des salariés :

- ? 1 mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre 2 ans et 5 ans ;
- ? 2 mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre 5 et 10 ans ;
- ? 3 mois de salaire si le temps de présence dans la structure est compris entre 10 et 15 ans ;
- ? 4 mois de salaire si le temps de présence dans la structure est supérieur à 15 ans."

Ca fait justement 8 mois que je suis dans l'entreprise. Mais avec une ancienneté comprise entre 8 mois et 2 ans, quelle est l'indemnité ?

Par kang74

Si rien dans la convention le code du travail prévaut .

Cela donne 8/12 eme d'1/4 de mois de salaire .

Donc pas grand chose dans le cas d'un licenciement pour faute simple (rien pour faute grave)

C'est pour cela qu'en négociant un mois de salaire lors d'une rupture conventionnelle vous êtes gagnante.