



RUPTURE CONVENTIONNELLE INITIATIVE EMPLOYEUR

Par Griotte38

Bonjour,

J'étais salariée depuis plus de 3 ans, quand mon employeur me propose une rupture conventionnelle du jour au lendemain. Le motif : je ne serais pas en capacité de gérer l'unité de production avec l'augmentation d'activité prévue. Lors d'un entretien, mon responsable direct m'informe que j'ai fait du très bon travail dans cette unité de production en grande difficulté mais que selon lui je ne serai pas en mesure de manager des équipes importantes et de gérer le stress que pourra engendrer l'augmentation d'activité.

J'accepte la rupture conventionnelle, et afin de bénéficier de ma prime sur objectif sans prélèvement de l'impôt, j'ai rendez-vous avec l'avocat de l'entreprise pour établir des documents administratifs pour toucher cette prime sous forme de dommages et intérêts.

J'ai appris le 1er juin, que la personne qui me remplace est le demi-frère du PDG, 25 ans fraîchement sorti d'une école d'ingénieur. J'estime qu'ils ne m'ont pas donné le véritable motif afin que j'accepte la RC et qu'ils m'ont proposé le paiement de ma prime en dommages et intérêts afin que je n'entame pas de procédure. Je suis sortie des effectifs le 5 mai.

Pourriez-vous me donner votre avis et m'indiquer si un recours est possible ?

Merci

Par janus2

J'ai rendez-vous avec l'avocat de l'entreprise pour établir des documents administratifs pour toucher cette prime sous forme de dommages et intérêts.

Bonjour,

La rupture conventionnelle est une procédure amiable qui suppose donc l'accord des parties. En aucun cas il ne peut être question de dommages et intérêts.

Donc attention, face à cette situation qui fait donc état d'un litige (les DI sont faits pour compenser un préjudice), cette RC pourrait être revue en licenciement sans cause si l'affaire était portée devant le CPH.

En tout cas, il y a un gros risque que ces "dommages et intérêts" soient revus en indemnité de rupture conventionnelle supra légale.

Par kang74

Bonjour

Il n'y a pas à avoir de raison pour proposer une rupture conventionnelle ni pour l'accepter : c'est un accord matérialisé par une convention qui dit que les deux parties sont d'accord pour mettre fin au contrat .

Donc qu'importe qui il embauche après pour ce poste .

Pour le reste, oui, je suis d'accord que c'est plutôt vous qui risquez d'être embêtée par ces dommages et intérêts .

Par isernon

bonjour,

la rupture conventionnelle est un contrat entre un salarié et son employeur qui prévoit une indemnisation du salarié.

la qualité de la personne qui vous remplace, ne fait pas partie de cet accord et ne remet pas en cause la rupture conventionnelle.

salutations