Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail

Par Visiteur

Bonsoir,

En août 2010, je demande à mon employeur d'effectué à l'amiable une rupture conventionnelle.(projet de création d'entreprise)

Après 1 mois ma demande est refusée, il ne veut pas avoir a traiter avec la Direction du travail et ne veut pas non plus donner d'indemnité de licenciement.

Il me propose une transaction amiable avec comme raison "abandon de postes" pour bénéficier du chômage et des aides (ACRE) pour la suite. (Faute grave)
Il me demande de remplacer la lettre de rupture conventionnelle par une demande de DIF que l'on remplace.
L'employeur m'annonce que l'on antidatera deux semaines de congés équivalentes à la prime de licenciement.
On s'arrange sur une première date d'absence. Il m'envoie un avertissement comme convenu suite à ma première absence injustifiée (1/2 journée).
Suite à la deuxième absence convenue entre nous, pas de nouvelles.
Après relance, J'apprends entre temps que mon responsable démissionne. L'employeur fait durer la procédure de transaction et fait marche arrière.
Il m'annonce qu'une nouvelle personne courant novembre arrive et étant le référant technique souhaite que j'effectue la passation de compétence avant de partir.
Mon employeur me fait part que mon départ s'effectuera lorsque le nouveau responsable aura pris la décision que l'ensemble des compétences et des dossiers clients sera validé.
À ce jour, le nouveau responsable souhaite ne pas rester à la suite de sa période d'essai donc pas question de départ pour l'instant.
Je souhaitais prendre mes heures de DIF qu'il me refuse étant une formation différente du corps de métier de l'entreprise.

Est-ce que la lettre de demande DIF envoyée en septembre en remplacement de la rupture conventionnelle peut obliger l'employeur a accepté ma formation
A l'époque je n'avais pas l'intention d'effectué une formation, donc pas d'intitulé ni de date , ni de prix de la formation sur la lettre avec AR. Est-ce que cette lettre est recevable ?

Après recherche,je ne vois que le licenciement/Transaction; seule solution pour partir avec le chômage et bénéficier de la portabilité de mon DIF.
Y a t'il une autre solution pour effectué une rupture de mon contrat de travail venant du salarié, mon employeur ne voulant pas me laisser partir ?

Cordialement

Par Visiteur

Cher monsieur,

Est-ce que la lettre de demande DIF envoyée en septembre en remplacement de la rupture conventionnelle peut obliger l'employeur a accepté ma formation
A l'époque je n'avais pas l'intention d'effectué une formation, donc pas d'intitulé ni de date , ni de prix de la formation sur la lettre avec AR. Est-ce que cette lettre est recevable ?

Il résulte de l'article L 6323-9 du Code du travail qu'il appartient au salarié de demander à bénéficier de son droit.

La loi ne précise ni le délai, ni les modalités pratiques de cette demande. Ceux-ci peuvent être fixés par voie

conventionnelle.

A défaut de disposition conventionnelle, la demande doit, en tout état de cause, être formulée suffisamment à l'avance compte tenu du délai imparti à l'employeur pour y répondre.

Par ailleurs, il est juridiquement indispensable que le salarié adresse sa demande par écrit en recommandé avec demande d'avis de réception, en précisant la nature et l'intitulé de la formation envisagée, son coût, ses dates et les coordonnées de l'organisme organisateur, afin que l'employeur puisse se prononcer en connaissance de cause.

En conséquence, votre demande de DIF ne précisant absolument pas le contenu de la formation (sachant que celui-ci doit être accepté par l'employeur), votre lettre n'est pas, à mon sens recevable.

Après recherche,je ne vois que le licenciement/Transaction; seule solution pour partir avec le chômage et bénéficier de la portabilité de mon DIF.
Y a t'il une autre solution pour effectué une rupture de mon contrat de travail venant du salarié, mon employeur ne voulant pas me laisser partir ?

Tout à fait. Il n'y a guère que la rupture conventionnelle (que votre employeur ne veut pas) et le licenciement pour faute grave (abandon de poste) qui peuvent vous permettre de bénéficier du chômage.

Le problème de l'abandon de poste étant que votre employeur n'est pas tenu de vous licencier, ni de vous payer. En conséquence, si vous quittez l'entreprise par un abandon de poste, votre employeur peut laisser "pourrir" la situation ne ne vous licenciant pas. il s'en suit que vous ne toucherez pas le chômage...

Très cordialement.