



Rupture conventionnelle sous menace de licenciement

Par Okoba

Bonjour,

Voici une question qui comporte plusieurs points, et qui implique le fait que je suis quelque peu perdu aujourd'hui. Vous me pardonnerez la longueur de l'explication de ma situation.

Je suis architecte d'intérieur depuis 6 ans au sein d'une petite entreprise. Au cours d'un entretien individuel annuel, je soulève auprès de mon employeur divers points expliquant mon mécontentement actuel au sein de l'entreprise :

- rémunération inférieure à mes espérances (A noter que mon coefficient hiérarchique est inférieur à ce qu'indique la convention collective, aussi bien par rapport à mes tâches que par rapport à mes diplômes, et ce depuis mon Embauche. Par exemple, en 2020, coefficient de 320 au lieu d'au moins 380) ;
 - conditions de travail compliquées de par un manque d'organisation au sein de l'entreprise (arrêt de travail pour burnout impliquant aujourd'hui encore la prise d'anxiolytiques, seulement le deuxième arrêt de ma carrière après celui causé par une trappe non sécurisée ouverte par mon employeur pour aérer la cave et dans laquelle j'ai chuté - environ 8m) ;
 - gestion hasardeuse des heures supplémentaires effectuées (nombreuses) qui sont parfois réglées majorées, parfois récupérées sur un principe d'une heure supplémentaire = une heure récupérée. Et il est difficile de savoir où on en est, le seul outil de suivi étant un fichier Excel modifiable à tout moment, je n'ai aucun suivi d'heures supplémentaires annexé à mon bulletin de paie ;
- et j'en passe...

Bref, je ne suis pas satisfait de ma situation au sein de l'entreprise et je fais quelques propositions qui me semblent pertinentes et qui pourraient participer à ma remotivation et à une ambiance de travail qui me paraîtrait plus agréable. Mon employeur acquiesce et, par manque de temps, souhaite que l'on termine l'entretien la semaine suivante.

La semaine suivante arrive, et mon employeur me précise d'entrée qu'il ne se voit plus continuer à travailler avec moi, que le fait d'avoir fait ces propositions peut être considéré comme une faute lourde pour ingérence, et me propose avec "gentillesse" une rupture conventionnelle. En soit, je n'ai pas le choix : ou je suis licenciée, ou j'accepte la rupture conventionnelle. N'aimant pas spécialement le conflit, j'accepte de négocier une rupture conventionnelle et suis convoqué par courrier à un entretien pour rupture conventionnelle qui se déroulera 3 jours plus tard.

Au cours de cet entretien, il me demande mes souhaits, dont je fais part. Il les note et nous nous revoyons 5 jours plus tard.

Cela nous amène donc à ma situation actuelle : j'ai tenté tant bien que mal de négocier une indemnité de rupture raisonnable à mes yeux (proposition de 12k, arrivée à 8k après négociation donc un peu plus que l'indemnité minimale de 3,5k) puisque je perds par la même occasion nombre d'avantages dont le véhicule. Au cours de cette négociation, il n'a pas manqué de me rappeler que je m'en sortais bien, qu'il pourrait très bien me licencier pour faute. Je me sens donc lésé dans la négociation, et je n'ai à ce jour rien signé.

Mes questions sont donc les suivantes : n'étant pas à l'aise de base dans les négociations avec mon employeur, et d'autant plus avec cette situation, est-ce que je dispose d'arguments crédibles pouvant faire pencher la balance un peu plus du côté de mon espérance en terme d'indemnité ? Quels seraient mes recours dans le cas d'un refus et certainement d'un licenciement ?

Merci par avance pour vos réponses et votre temps !

Par janus2

Bonjour,

Une première approche, c'est qu'un employeur qui licencierait pour faute grave un salarié après lui avoir proposé une rupture conventionnelle, partirait très mal devant une procédure pour licenciement sans cause devant le conseil des Prud'hommes.