



Rupture contrat de travail et difficultés financières

Par Visiteur

Notre entreprise rencontre des grandes difficultés financières depuis 2 ans. A des fins économiques mon employeur me demande d'être compréhensive et me demande de plus en plus de tâches puisque nous sommes de moins en moins nombreux au service administratif. En période de forte saisonnalité (juin à août) pour m'en sortir je suis obligée de travailler 60 heures par semaine. Le reste de l'année je travaille toujours dans l'urgence avec le stress des échéances, etc... De ce fait, je commence à travailler en effectuant de moins en moins d'auto contrôles parce que je n'en ai plus le temps. Les conditions matérielles se sont également dégradées puisque par économie on ne remplace plus le matériel informatique qui devient obsolète et donc moins performant et moins fiable. Je suis comptable unique dans cette entreprise et y travaille depuis 18 ans. J'ai une grande conscience professionnelle et suis de nature perfectionniste et très impliquée dans mon travail. Tout cela explique que je n'en peux plus de travailler dans de telles conditions. J'ai peur de perdre mon travail car j'ai 46 ans et ce n'est pas évident de se faire embaucher même si j'ai de réelles compétences et aptitudes professionnelles. Je suis très dynamique, sportive, paraît plus jeune pourtant à la lecture de mon CV et ma lettre de motivation, les entreprises ou recruteurs pensent "trop âgée". Puis je demander à être licencié et pour quel motif. Puis je lui écrire tout ce que je viens d'exprimer pour qu'il comprenne que je ne plus travailler dans ces conditions ? est ce un bon motif pour obtenir un licenciement, percevoir les indemnités légales et percevoir les indemnités chômage le temps de me "recaser"

Je lui ai déjà formulé oralement ce problème en décembre 2007 et a répondu qu'on allait trouver une solution. Rien n'a été fait depuis, la situation s'est empirée, j'ai encore plus de travail à ma charge (une démission et un départ en congé maternité remplacées partiellement)

J'espère que vous pourrez m'apporter une réponse, un exemple de courrier à lui adresser (le tout pour 20 euros)

Par Visiteur

Bonjour.

Le licenciement relève d'une décision unilatérale de l'employeur et obéit à des motifs très précisément encadrés par la loi.

En l'espèce, le licenciement de complaisance n'est pas une bonne solution pour l'employeur. En effet, s'il accepte de vous licencier, il n'est pas à l'abri que dans quelques mois, vous saisissiez le Conseil des prud'hommes pour licenciement abusif.

En revanche, il existe une nouvelle procédure (mise en place l'été dernier) qui permet de rompre le contrat de travail d'un commun accord avec votre employeur. Cette rupture vous permet de bénéficier des indemnités de licenciement ainsi que des indemnités ASSEDIC. Ceci étant, c'est un point à négocier avec votre employeur car ce dernier n'est pas obligé d'accepter d'autant que si l'entreprise est en difficulté, les indemnités de licenciement vont probablement être difficiles à payer pour l'entreprise.

Aussi, vous disposez d'un argument important pour la négociation: C'est votre durée de travail hebdomadaire. En réalisant 60 heures de travail par semaine pendant l'été, dès lors que vous n'êtes pas rémunéré au forfait, votre employeur outrepassa les règles relatives à la durée du travail.

S'il ne vous paie pas ses heures supplémentaires, vous pouvez le menacer de déposer une plainte au pénal pour travail dissimulé (Ancien article L362-3 du Code du travail).

Cette menace vous permettra de négocier plus sereinement votre rupture conventionnelle du contrat de travail.

Bien cordialement.

Je reste à votre entière disposition.

Par Visiteur

En fait il va me répondre que j'ai un contrat cadre en forfait jours. Il faut dire que pour lui comme je suis cadre je n'ai pas à compter mes heures, ce qui est vrai depuis longtemps sauf qu'il est convenu oralement que mon salaire annuel est de 42 000 brut en comptant une prime en juin + une prime en juillet. L'année dernière il a voulu m'enlever une prime pour ramener mon salaire à

40 000- j'ai réussi à l'en dissuader - cette année je ne m'en sens pas la force - je ne suis pas une "mendiante" Comment faire alors pour l'indemnité de licenciement - ça risque effectivement d'être couteux pour l'entreprise - je ne peux pas renoncer à une indemnité. Par contre puis je convenir d'une rupture conventionnelle en fixant une indemnité inférieure à celle légale ? en accord avec lui.

MERCI

Par Visiteur

Bonjour.

Non, il n'est pas possible de prévoir une indemnité inférieure à l'indemnité légale dans le cadre de la rupture conventionnelle.

Personnellement, je ne vois aucune solution idéale à votre affaire.

-Si vous négociez une démission (votre employeur vous verse une indemnité en contrepartie de laquelle vous démissionnez), vous n'aurez pas Droit au chômage.

-Si vous négociez une licenciement pour faute grave (par exemple, abandon de poste), vous aurez le chômage mais pas l'indemnité de licenciement.

La décision doit certainement être prise avec l'employeur.

Cordialement.

Bon courage.