

Rupture conventionnelle, besoin d'aide

Par **Boby**, le 21/01/2009 à 14:24

Bonjour,

J'ai très peu l'habitude de ce genre de démarches et aucune personne autour de moi qui pourrait répondre objectivement et légalement à la situation que je croise.

Je vous explique, dans un accord commun avec mon employeur, nous avons décidé en début décembre 2008 de partir sur une rupture conventionnelle du contrat de travail en CDI qui nous liait. Les étapes préalables et jusqu'au jour du dernier entretien, le 12 Déc 2008, se déroulent normalement, le protocole de rupture avec des conditions qui me conviennent est donc signé par mon employeur et par moi même. De la, il m'explique que nous allons donc devoir patienter durant 15 jours par rapport au délai de rétractation que la loi impose et qu'un courrier sera envoyé à la direction départementale du travail suite à ce délai. N'ayant plus de responsabilités dans cette société, et surtout plus aucunes envies d'y travailler, je me mets en arrêt maladie jusqu'au 5 janvier 2009, avec une prolongation jusqu'au 19 janvier 2009, (le 19, jour estimé par mon employeur comme étant mon dernier jour de travail dans l'entreprise mais aussi l'estimation d'un délai nécessaire pour une réponse de la direction départementale du travail).

Le 13 janvier 2009, je reçois par courrier une notification de rejet de la part de la direction départementale du travail, avec pour motif, un délai de rétractation des 15 jours calendaires non respecté. Dans ce courrier, il est dit que la convention de rupture aurait été signée le 26 décembre 2008, pourtant c'est bien le 12 décembre 2008 que nous avons signés en commun le protocole de rupture. De plus le 26 décembre j'étais en arrêt de travail et non dans les murs de l'entreprise. Après réflexion, je pense que mon employeur a envoyé le formulaire légal pour une rupture conventionnelle et non ce protocole de rupture (fait et rédigé maison on dira) que nous avons signé le 12 décembre. Y a t'il eu "embrouille" sur les dates de ce formulaire légal (que l'on peut trouver sur internet) car du 12 décembre au 26 décembre, les 15 jours calendaires ont bien été respectés. Quoi qu'il en soit, et même après avoir téléphoné à la direction départementale du travail, le rejet étant tombé, il n'y aurait pas machine arrière à faire. Je n'ai même pas pu avoir des explications de leur part, et encore moins donner les miennes, ils ont à peine voulu me répondre, et ils m'ont même raccroché au nez!! Abérant, j'étais scié, car de plus j'étais presque le fautif de quelque chose, mais monsieur, mais monsieur...bref...

Ma 1ere question sera, peut on faire un genre d'appel sur un dossier finalement mené correctement mais avec peu être une erreur de dates sur la façon de remplir le formulaire d'homologation? (le protocole signé des 2 parties le 12 décembre pourrait le prouver)

Nous sommes le 21 janvier 2009, j'aurais du retourner hier dans mon entreprise, j'ai

téléphoné à mon employeur le 19 janvier (dernier jour de mon arrêt de travail) et il me disait, il va falloir tout recommencer la procédure et ne me donnant pas vraiment d'explications sur les erreurs de dates supposées sur le formulaire d'homologation, de plus il ne fallait pas être en arrêt maladie et il va me falloir un certificat de reprise de travail d'un médecin pour revenir dans l'entreprise. Super! moi étant père de famille avec 2 enfants, je me devais de trouver un autre travail au plus vite, chose faite et possible à partir du 20 janvier, et la ça me met bien dans l'embarras vis à vis de ceux qui voulaient m'embaucher, et par le faite que je vais devoir de nouveau attendre les 15 jours calendaires + 15 jours pour la réponse de la direction départementale du travail. Cela ne m'enchant pas du tout et ça met en péril toutes les démarches que j'avais faites pour un nouveau travail, et c'est pas faute de vouloir travailler!

Mes questions sont, puis je être en arrêt maladie de nouveau durant cette période d'attente que je vais devoir repasser? me fallait il vraiment un certificat de reprise pour revenir dans l'entreprise? j'en ai un peu marre de courir pour rien et de subir les actes d'un employeur qui se dit accompagné d'avocats dans les procédures qu'il mène!

Merci.

Par **Kem**, le **21/01/2009 à 16:35**

Avé

Quid si vous posez directement un préavis ?

Au lieu de repasser par la procédure de rupture conventionnelle qui prendrait un mois ?

Votre employeur serait-il d'accord pour que vous posiez votre démission (un mois de préavis si la rupture est dans le chef de l'employé en CDI) et que vous n'effectuiez pas le préavis dans l'entreprise (bref, un préavis non presté) ?

Cela vous libèrerait rapidement pour votre nouvel emploi.

Votre employeur n'aurait alors qu'à vous verser votre solde de tous comptes et basta !

Concernant l'arrêt maladie ...

J'avoue que ce type de procédé me met mal à l'aise.

Allez sur place, vous n'aurez qu'à signer le formulaire de reprise histoire de valider que vous étiez réellement malade et ensuite poser votre démission avec une proposition amiable à votre employeur pour qu'il accepte de vous laisser partir sans prester votre préavis.

Je ne vois pas trop pourquoi il refuserait étant donné qu'il était déjà d'accord pour la rupture conventionnelle : il s'était donc déjà fait à l'idée de votre absence pour la fin du mois de janvier et ne peut pas prétendre être surpris et avoir un déficit de poste si vous n'êtes plus là.

En plus, vous pouvez régler les choses en un seul passage dans l'entreprise : signer le formulaire et remettre la démission en mains propres (contre, évidemment, un accusé de réception en échange). Vous ne devriez que repasser une fois plus tard pour le solde de tous comptes (encore que je pense que cela puisse vous être envoyé par recommandé avec AR).

;)

Bref, j'ai peut être dit des bêtises, le cas échéant mes petits camarades rectifieront

Image not found or type unknown

Bon courage,

Kem

Par **Boby**, le **21/01/2009** à **16:59**

merci de votre réponse,

Le soucis est que si je démissionne, je perds mes congés payés, prime, etc, et je perdrais l'indemnité (non négligeable) qui me reviendrait de droit avec la rupture conventionnelle, et qui est importante pour moi et ma famille. Le salaire que me propose la nouvelle entreprise est bien en dessous de ce que je percevais actuellement et je prendrais des risques financiers. J'ai décidé de quitter un travail avec un très bon salaire mais avec des conditions exécrables, pour un autre agréable mais avec une perte de salaire très conséquente et donc cette indemnité me permettrait de temporiser quelques temps.

En ce qui concerne l'arrêt maladie, je vous comprends très bien, mais je voulais juste savoir si le protocole de rupture conventionnelle impliquait que le salarié ne soit pas en arrêt maladie. C'est juste une confirmation dont j'ai besoin, car mon employeur prétextait cela en ce qui me concerne, en plus des erreurs que lui avait faite dans les dates indiquées sur le formulaire d'homologation envoyé à la direction départementale du travail. L'arrêt n'est pas du tout stipulé dans le refus que j'ai reçu.

En tout cas merci de votre soutien...