



Rupture conventionnelle et indemnités

Par **bb3775**, le **11/03/2014** à **15:12**

Bonjour, je me permets de vous contacter suite à une situation conflictuelle au travail dans le cadre d'une rupture conventionnelle future.

Petit résumé de ma situation :

Je suis actuellement employé depuis 2 an 1/2 au sein d'une structure associative.

Je travaille au sein d'un service composé de 3 personnes, soit un collaborateur, ma responsable et moi-même.

En 6 ans, je suis la 4ème personne à ce poste.

Difficultés rencontrées :

- accès au serveur du service autorisé au bout d'un 1 an 1/2 d'ancienneté
- aucun confiance, aucune considération de la part de ma responsable(comportement différent avec mon collègue homme)
- refus de faire évoluer mon poste bien que j'ai fait des propositions présentées tant aux rh qu'à la N+2
- contrôle systématique des taches quotidiennes qui me sont affectées
- accès à ma boîte mails professionnelle lors de mon dernier arrêt maladie, avec modification des codes d'accès, sans mon accord et sans communication avant mon retour
- multiplication des objectifs d'évaluation annuelle, bloquant ainsi toute évolution et ce à l'encontre du process interne
- pression permanente et crescendo

Actions menées :

- j'ai alerté depuis plus d'un an 1/2 les ressources humaines lors d'entretien de mon souhait de changer de postes et des difficultés rencontrées
- j'ai postulé à 3 postes internes correspondant à mon profil et mes compétences, dans un délai d'un an 1/2
- j'ai fait des propositions concrètes pour élargir mon poste, faciliter le service et seconder ma responsable

Avant de partir en arrêt pour la première fois, j'ai demandé à la DRH de me faire des propositions afin de solutionner la situation problématique dans laquelle je me trouve.

L'unique proposition de reclassement que l'on m'ait faite, était un CDD en ile de france comme conseillère crédit. J'ai refusé, pour motif notamment que cela ne correspond pas à mes attentes professionnelles, et ne m'intéresse pas.

Je suis de nouveau en arrêt, ne pouvant désormais plus supporter cette pression directe. Mon médecin a précisé sur l'arrêt que j'avais un syndrome de stress réactionnel.

Aujourd'hui, la DRH m'a expliqué que la direction n'était pas contre une rupture conventionnelle, mais que je n'aurais droit qu'au minimum des indemnités légales, soit environ 1000€. Une différence avec mon salaire actuelle

de près de 550€.

Je me fais pour le moment conseiller par une représentante du personnel, mais un avis juridique me serait très utile.

Mes questions sont les suivantes :
Puis-je demander des indemnités supérieures (CP, portabilité des DIF, préavis) ? quels arguments puis-je utiliser pour appuyer ma demande ?

La rupture conventionnelle a été demandée par moi, mais c'est une demande par dépit, par détresse en raison des faits et de la situation.

Je me sens lésée.

Quels conseils sur la suite des négociations pouvez-vous me donner ? comment faire valoir le fait que mon employeur n'a pas tenu compte des alertes et actions engagées ses derniers mois par moi ?

J'attends votre réponse avec beaucoup d'intérêt.

Cordialement

Par **moisse**, le **11/03/2014** à **18:22**

Bonjour,

En matière de rupture conventionnelle tout est négociable, encore faut-il que l'employeur accepte.

Pour le reste l'employeur n'a aucune obligation de répondre favorablement à vos aspirations.

Seule une situation de harcèlement l'obligerait à mener une enquête et vous communiquer les résultats par écrit.

Ce que vous décrivez n'est pas un harcèlement, du moins ce n'est pas démontré.

La boîte "mail" professionnelle appartient à l'employeur et de ce fait votre hiérarchie est fondée à la relever en votre absence.