



Congés payés pendant établissement de rupture conventionnelle ?

Par **marie**, le **18/01/2012** à **08:28**

Bonjour,
Mon mari va être licencié après 22 de présence dans une entreprise, il y a eu une restructuration et après avoir revu les postes de 4 personnes sur 8, mon mari a refusé le poste unique qu'ils lui ont proposé avec une perte trop importante de revenu mensuel (après avoir bossé que de nuit, il n'aura plus de prime de nuit ni de panier) et une baisse de coefficient.
Après un entretien avec une DRH, ils ont parlé ensemble de licenciement économique avec CSP ou bien rupture conventionnelle avec prime plus importante que la première solution.
L'entreprise tend plus vers la rupture conventionnelle et mon mari y trouve son intérêt car il veut retravailler rapidement ailleurs. Il a RDV cet après-midi avec un autre DRH car la première rencontre le mois dernier a quitté l'entreprise.
S'il propose comme nous le pensons la rupture conventionnelle, mon mari a encore près d'un mois de congés payés à prendre, il souhaite les prendre, peut-il prendre ses congés pendant l'établissement du dossier de rupture conventionnel, pendant les 15 jours de rétractation ? pendant l'attente de 15 jours l'accord de cette rupture par l'organisme concerné qui accorde ou non (son appellation m'échappe) ?
Mon mari veut éviter, s'il est ensuite au chômage, les jours de carence qui correspondraient à ces congés payés qui ne seraient pas pris.
Merci par avance si vous pouvez m'éclairer.
A bientôt
marie

Par **DSO**, le **18/01/2012** à **11:51**

Bonjour Marie,
Je ne vois pas l'intérêt pour votre mari de solder ses CP durant la procédure, car il peut continuer à travailler durant celle-ci.
Bien sûr que votre mari aura un décalage pour sa prise en charge par le Pôle emploi, mais pour cette période, il aura perçu

son indemnité compensatrice de CP (plus importante que l'indemnisation Pôle Emploi).rnCordialement,rnDSO

Par **marie**, le **18/01/2012 à 12:00**

Merci à vous pour votre réponse DSO, rnJe n'ai pas pensé à noter que l'ambiance au travail est plus que difficile, d'où l'intérêt de se protéger et de prendre ses congés. il est déjà considéré comme ne faisant plus partie de l'entreprise (pour exemple, un repas est organisé pour toute l'équipe qualité avec le nouveau DRH, mais il n'a pas été invité) Mais nous allons réfléchir ensemble à la meilleure solution. rnMerci beaucoup pour cette réponse rapide et claire. rnA bientôt rnCordialement rnMarie

Par **marie**, le **18/01/2012 à 22:21**

bonjour, rnmon mari a eu un entretien avec le nouveau DRH (qui est là depuis deux semaines) et si l'ancienne DRH avait proposé une rupture conventionnelle avec un montant qui nous convenait (sans courrier), celui-ci dit que ce n'est plus d'actualité. Il dit même que le licenciement économique avec CSP n'est plus d'actualité non plus comme nous l'imaginions. rnEn décembre nous avons vu que la CSP c'était un an garanti avec un revenu à 87 % de son revenu actuel, puis un an à 62 % avec possibilité de formations (bref, on s'était informé et on avait étudié le cas) et il dit qu'à ce jour (janvier 2012, comme c'est une grosse entreprise américaine qui a racheté l'entreprise française, il y a donc plus de 1000 ouvriers à ce jours (319 dans la boîte française ou mon mari travaille), de ce fait, ce ne sera que 4 mois de CSP (qui ne s'appelle plus comme ça depuis quelques jours) et seulement à 65 % du revenu actuel. rnEt si l'ancienne DRH qui a démissionné depuis 3 semaines nous avait proposé 35000 euros de prime en rupture conventionnelle (à l'oral lors d'un entretien), le nouveau DRH nous dit qu'il en est hors de question. Ce sera plus ou moins l'équivalent de la prime de licenciement économique soit d'après le calcul 13000 euros environ. rnRien à voir. rnGros choc pour nous.rnOn a vraiment du mal à comprendre par rapport au 1000 employés ou au 319 employés (la loi n'est pas la même de ce fait). Est-ce que les employés américains sont considérés comme employés (car nous sommes en France, en Europe, leurs lois sont peut-être différentes et pas forcément applicables en France) rnA savoir que l'entreprise (lorsqu'ils ont remanié tous les postes de contrôleurs qualité) n'a proposé à mon mari qu'un poste d'agent d'entretien (alors qu'il est présent au service qualité depuis 22 ans d'expérience). Mon mari a refusé (pas le même revenu et baisse du coefficient). Sur les 8 postes à disparaître, 4 ont eu la possibilité d'être animateur qualité ; une a démissionné, deux ont accepté un poste moindre et mon mari "dérange" en refusant le poste restant : entretien. rnLe DRH demande clairement à mon mari "quel poste souhaitez-vous avoir dans l'entreprise ?" alors que depuis 2 mois l'ancienne DRH n'arrêtait pas de dire qu'il n'y avait rien d'autre à proposer. Aucun poste n'est à pourvoir, et mon mari continu de travailler, mais d'ici peu il se retrouvera avec de moins en moins de tâches à effectuer car les animateurs qualité nouvellement installés prennent les tâches diverses qu'il a toujours fait jusque là. rnQue faire ? Que penser ? rnNous ne sommes pas du tout sereins face à tout cela. rnPouvons nous "exiger" (je met des guillemets) une somme plus importante en rupture conventionnelle ? rnMerci d'avance rnMarie

Par **DSO**, le **19/01/2012** à **07:28**

Bonjour Marie, rnrnLa société dans laquelle travaille votre mari est-elle juridiquement distincte du groupe qui a racheté cette entreprise ?rnrnVous pouvez simplement demander un montant supérieur pour la rupture conventionnelle. Il s'agit d'une négociation à mener, mais pour trouver un accord, il faut être deux !rnrnCordialement,rnDSO

Par **marie**, le **19/01/2012** à **09:16**

Bonjour et merci à vous DSO, rnrnEt bien nous ne savons pas si la société est juridiquement distincte ou non du racheteur américain. Et comment le savoir ? rnrnMon mari est assisté d'un conseiller syndical et délégué du personnel (mais pas très au point question texte de lois du travail, qui changent beaucoup semble t il au 1er janvier 2012). RDV pris à l'inspection du travail avec un conseiller pour nous aider, mais rien avant la semaine prochaine. rnrnMon mari n'a jamais posé de soucis dans l'entreprise, il a toujours été présent, s'est toujours fait porter volontaire pour les remplacements de collègues absents ou en congés, notre but n'est pas d'ennuyer l'entreprise mais il est hors de question de se laisser mettre à la porte les poches vides. rnHier le délégué syndical a laissé entendre qu'il était hors de question qu'une rupture conventionnelle ne soit pas plus supérieure que la prime de licenciement économique, le DRH a dit qu'au mieux ça ne serai que quelques milliers d'euros, 2 à 3000 euros de plus. rnNous avons l'impression que le ciel nous tombe sur la tête. Pour ma part mon contrat de travail se termine fin février, tout ça est bien effrayant à vivre. rnrnMerci encore rnMarie

Par **marie**, le **29/01/2012** à **23:39**

L'affaire de mon époux n'avance pas, ça stagne. rnIl a reçu un mail du DRH qui souhaite le rencontrer en tête à tête (ça veut dire sans le représentant du personnel, ni le représentant syndical). rnC'est un nouveau DRH, un "costaud", dans une autre entreprise il a signé les 200 licenciements sans état d'ame, alors l'histoire de mon mari c'est de la rigolade pour lui. rnIl a précisé qu'il ne ferai pas de cadeau pour ne pas avoir à en faire à d'autres après. rnMon mari va utiliser le droit d'être accompagné d'un témoin, il n'ira donc pas "en tête à tête" à ce rendez-vous. Et sera accompagné du représentant syndical qui aide à défendre son départ.rnMon mari est au "placard", on ne lui donne plus rien à faire. Il s'en rend malade. sa tension monte et baisse, son moral en prend un coup. rnSi je pouvais rencontrer ce DRH, je lui dirai ma façon de penser.

Par **DSO**, le **30/01/2012** à **07:56**

Bonjour Marie,rnrnSi le DRH souhaite rencontrer votre mari en tête à tête, il doit s'agir d'un entretien informel.rnrnCordialement,rnDSO

Par **marie**, le **30/01/2012** à **07:59**

Bonjour DSO,En effet, ce DRH semble déjà prendre mon mari pour une poire. Il imagine qu'il va tout accepter même le minimum. Hors de question. Merci Marie

Par **DSO**, le **30/01/2012** à **08:20**

Mais peut-être voudra-t-il lui faire une proposition officielle supérieure ? Dans ce cas, il ne la fera jamais devant témoins. Il y a parfois le discours officielle et la réalité. Pensez-vous que cela soit possible ? DSO

Par **marie**, le **30/01/2012** à **08:43**

Non je ne pense pas. L'ancienne DRH s'était avancée "oralement" à proposer 35000 euros en rupture conventionnelle (il faut savoir que le revenu de mon mari est du smic + prime de nuit et de panier). On attendait qu'elle envoie un courrier pour officialiser son offre et entre temps il y a eu un autre DRH qui a dit "hors de question, la proposition en rupture conventionnelle ne sera que de quelques mille euros de plus que la prime de licenciement qui ne dépasse pas 13000 euros. Il a une réputation de "roublard" et on nous a prévenu (des anciens licenciés d'une entreprise à 30 kms d'ici où il était DRH). Il a voulu laisser traîner l'affaire, car au tout départ l'entreprise ne savait pas s'il y aurait plus de 10 ou moins de 10 licenciements. Comme les autres employés qui ont perdu leur poste disparu ont accepté des postes moindres, il ne reste plus que mon mari. D'autant plus qu'à présent, un gros racheteur américain a repris les rênes de l'entreprise, le DRH nous dit qu'il est hors de question de parler d'un licenciement avec CRP (du fait justement des 1000 employés que compte le groupe), et pourtant l'ancienne DRH proposait aussi cette CRP (ou CSP, c'est pareil) Il a vaguement parlé d'un reclassement avec seulement 4 mois de prise en charge où mon mari fera toujours parti du personnel. A présent, mon mari doit trouver lui-même de quoi s'occuper la nuit. Il est "sensé" être encore contrôleur qualité mais les employés ont été formés pour faire les contrôles eux-mêmes. Lorsque il y a des réunions, tous sont convoqués sauf mon mari. Sur la liste du personnel, son nom a disparu. Moralement c'est très difficile à vivre. Mon mari voudrait tourner la page et se lancer dans des recherches d'emploi ailleurs, mais pour l'instant il est bloqué.... Pour ma part j'ai entamé mon préavis, je termine mon contrat fin du mois de février et pas d'autres contrats en vue. On se demandait si le DRH avait le "droit" de convoquer mon mari accompagné du délégué syndical, et de son côté alors qu'il devait être seul pour un entretien, il était accompagné de deux autres membres de la direction. Ce DRH s'obstine à tutoyer mon mari comme s'il n'avait aucune valeur. Il n'est là que depuis un mois et montre qu'ici c'est chez lui et que les autres ne valent rien du tout. Il est froid et n'a qu'une envie : que l'entreprise perde le moins possible s'il y a un licenciement. Il montrait un agacement lorsque le délégué syndical (qui est aussi délégué du personnel) prenait des notes de l'entretien. Voilà où nous en sommes. Rien de bien encourageant pour nous. Il va écraser mon mari comme le rien du tout qu'il représente à présent au sein de l'entreprise. Merci à vous Marie

Par **marie**, le **30/01/2012 à 19:11**

Le DRH a rencontré mon mari, le délégué syndical n'a pu être présent pour raison personnelles. rnIl propose à mon mari un licenciement pour faute....histoire de ne payer aucune charges salariales dessus. rnLe DRH semble dire que c'est le mieux pour les deux parties ? rnMon mari n'a fait aucune faute. rnLe DRH propose qu'ensemble ils trouvent une "faute" sujet de licenciement. rnIl a dit que si le délégué avait été là, il n'aurait pas accepté de le rencontrer (alors que c'est lui qui l'a convoqué). rnQue penser ? rnEn faisant ainsi il propose 7000 euros de plus que le licenciement économique. rnQuelles sont les conséquences d'un tel licenciement ? Est-ce que ça déservira mon mari plus tard ? rnrnBonne soirée

Par **DSO**, le **30/01/2012 à 21:00**

Bonsoir Marie,rnrnC'est exactement ce que je pensais, et c'est la raison pour laquelle le DRH voulait rencontrer votre mari seul.rnrnC'est une pratique relativement courante, qui fait l'objet d'une transaction.rnrnIl y a un inconvénient pour votre mari : n'étant pas licencié pour motif économique, il ne pourra pas bénéficier du CSP, mais en contrepartie, il percevra une indemnité supérieure à celle qu'il aurait perçue en licenciement économique.rnrnL'employeur est également gagnant en ne payant pas de charges.rnrnIl n'y a pas de conséquence pour votre mari, et cela ne peut pas lui nuire.rnrnSeulement, il faut que la transaction soit "sécurisée".rnrnJe préfère ne pas rentrer dans les détails par écrit, et je vous propose de laisser mes coordonnées téléphoniques sur la messagerie personnelle du site, pour pouvoir vous expliquer la procédure de manière détaillée. rnrnCordialement,rnDSO

Par **marie**, le **26/03/2012 à 15:31**

Merci rnTout est réglé ce jour. Non pas sans mal....non pas sans "perte" mais allons de l'avant à présent. rnMerci encore pour les infos pratiques.rnMarie

Par **DSO**, le **27/03/2012 à 21:23**

Une page se tourne, la prochaine reste à écrire. Bonne continuation.rnrnCordialement,rnDSO

Par **ctm**, le **16/03/2013 à 12:07**

bonjour a tous ! rnactuellement en rupture conventionnelle je souhaite savoir si pendant mes 1 mois de CP je peux travaillé dans une autre entreprise???

Par **DSO**, le **16/03/2013** à **16:40**

Bonjour,rnrnVous n'avez pas le droit de travailler pour une autre entreprise durant vos CP, puisque votre contrat de travail n'est pas rompu.rnrnCordialement,rnDSO

Par **Toutou1**, le **25/03/2013** à **13:52**

Rien a ajouter

Par **Toutou1**, le **25/03/2013** à **13:58**

Bonjour je dois licencier une commerciale a regret. Nous avons optes pour la rupture de contrat mais il lui reste une semaine de conge apres le 1 mai . Est ce qu il vaut mieux qu elle les prenes avant meme si c est la periode de la procedure.Merci

Par **DSO**, le **25/03/2013** à **20:10**

Bonjour,rnrnElle peut les prendre avant ou après, cela est sans importance.rnrnCordialement,rnDSO

Par **sev14100**, le **02/09/2013** à **12:01**

bonjour je travail depuis 5 ans chez des particuliers mon employeur étant decèdè ai je le droit a ma prime d'anciennetè

Par **DSO**, le **02/09/2013** à **13:51**

Bonjour,rnrnJe suppose que vous voulez parler de l'indemnité de licenciement (qui sera équivalente d'1 mois de salaire)rnrnCelle-ci vous est due ainsi que l'indemnité compensatrice de préavis (équivalente à 2 mois de salaire.rnrnCordialement,rnDSO

Par **jaléna**, le **21/05/2014** à **11:58**

puis je demander une rupture conventionnelle juste avant mes congés annuels. Mon entreprise ferme 4 semaines du 26 juillet au 26 aout. Je pensais établir ma rupture 2 jours

avant. Ya t'il un préavis à effectué et de combien? Car si cété le cas j'aurais effectué les 15 jours de rétractation et voir 15 jours de préavis durant ces fameux congés. Qu'en pensez vous ? est ce la bonne solution ou vaut t'il mmieux que je le fasse après ou avant mes congés?
rncordialement rnjaléna

Par **ingrid13**, le **06/03/2015** à **23:58**

Bonjour rnMon patron vient de m'informer que la société va fermer j'ai regarder sur internet le CSP mais il n'est rien expliquer sur les congés payés il me reste 30 sur 2013-2014 et 22.5 sur 2014-2015 vais tout perdre ou se sera payé ou faut il mieux une rupture conventionnelle?

Par **DSO**, le **07/03/2015** à **08:32**

Bonjour Ingrid,rnrnVotre employeur va vous payer l'intégralité des congés payés non pris.rnrnCordialement,rnDSO

Par **ingrid13**, le **07/03/2015** à **09:52**

Bonjour rnMon patron vient de m'informer que la société va fermer j'ai regarder sur internet le CSP mais il n'est rien expliquer sur les congés payés il me reste 30 sur 2013-2014 et 22.5 sur 2014-2015 vais tout perdre ou se sera payé ou faut il mieux une rupture conventionnelle?