



Rupture conventionnelle "imposée"

Par **lolodrey**, le **12/12/2013** à **15:46**

bonjour ,
Je suis actuellement en CDI depuis 2 ans et 9 mois dans une société de transport . Ne m'entendant pas avec mon supérieur hierarchique(exactement c'est lui qui ne s'entendait pas avec moi) on m'a fait comprendre qu'il valait mieux que je trouve "un arrangement" pour partir. Puis finalement on m'a créé un poste qui n'a rien a voir avec ce que je faisais qui ne me correspond absolument pas et dans lequel je ne m'épanouis absolument pas. Au bout de trois mois à ce poste on vient de me dire que ça ne va pas et qu'il faut qu'on se sépare...On me propose une rupture conventionnelle avec 4000 euros ferme d'indemnités compensatoires. On me propose aussi de solder mes congés jusqu'à la date de rupture de mon contrat (ils me restent 38 jours de congés + 2 jours de fractionnés a prendre). Je ne suis pas demandeur de cette rupture mais l'ambiance n'est plus vivable et risque de se détériorer encore plus ... Je souhaiterai savoir si je dois accepter ces 4000 euros ou négocier plutôt 6 mois de salaires (je gagne 1800 euros net) et s'il ne serait pas mieux que j'aille au bout afin de me faire payer mes congés payés ? Je sais que le début de la période d'indemnisation du chômage sera repoussée mais le montant des congés payés est largement plus important que ce que m'aurait versé pole emploi.
Merci d'avance pour vos réponses

Par **moisse**, le **12/12/2013** à **16:41**

Bonsoir,
Tout d'abord la rupture conventionnelle imposée, cela n'existe pas.
Si on vous pourrit la vie on entre sur le terrain du harcèlement ce qui interdit toute homologation de la convention.
Si vous êtes dans votre esprit déjà en partance, alors la rupture n'est pas imposée, elle apparait comme la seule solution de séparation compte tenu d'un licenciement et d'une démission non envisageables pour le moment.
Il n'y a aucune raison de prendre des congés, sauf ceux de l'année dernière qu'il vaut mieux écouler avant de se voir opposer au

bout du chemin une perte de droits.
Pour le reste il s'agit d'une négociation et d'une partie de poker menteur, à savoir jusqu'où votre employeur est prêt à payer pour votre départ, et le seuil minimum susceptible de vous faire craquer et partir.
Tous les salariés qui, avant la création de cette rupture conventionnelle, se voyaient proposer un licenciement pour faute bidon + transaction ont connu les mêmes affres.