



Rupture conventionnelle ou acte de rupture?

Par **safrange**, le **10/05/2014** à **01:22**

bonjour,rnrnJe suis responsable dans une grande SAS depuis 3 ans.rnEn congés maternité jusqu'en juin 2013,j'ai repris mon emploi fin août suite à une AT due à des complications post-natales.rnDepuis mon supérieur a modifié mes horaires de travail,retiré mon véhicule professionnel,me fait des reproches injustifiés,m'incrimine de mes responsabilités...rnMes tentatives de rencontre avec mon supérieur,ainsi qu'avec le directeur de secteur n'aboutissant pas,j'ai obtenu un RDV avec le DRH en janvier..après un petit sermonage à mon supérieur,aucune amélioration dans mes conditions de travail.rndébut avril ,m'a été proposé une rupture conventionnelle en AR,mais au vu des raisons qui me poussent à vouloir quitter mon poste,je préférerais faire un acte de rupture.rnPar avance,merci de vos avis et conseils.

Par **moisse**, le **10/05/2014** à **09:24**

Bonjour,rnBref vous ne voulez pas rompre le pain mais le briser.rnSémantique, quand tu nous tiens...rnQuelle est la différence entre rupture et...rompre ?rnLa rupture conventionnelle a tous les effets d'un licenciement en termes d'indemnités et d'éligibilité aux allocations de retour à l'emploi.rnMaintenant si vous refusez cette solution, il va falloir ouvrir une controverse de la compétence exclusive du conseil des prudhommes et:rn* demander la résolution judiciaire du contrat, en restant au poste en attendant la décisionrn* adresser une démission brutale et immédiate intitulée "prise d'acte" et simultanément saisir ladite juridiction en vue de requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.rnMais en attendant, pas d'éligibilité au chômage et preuves à rapporter par vos soins, le bénéfice du doute n'étant pas de droit.

Par **safrange**, le **10/05/2014 à 10:33**

Merci de votre réponse Moisse.la rupture m a était proposée avec l indemnité minimale légale et il m a été précisé,qu il n y aurait aucune négociation supplémentaire.rnPour preuve,j ai plusieurs échanges de mail,relatif aux divers soucis cités.Pensez vous que ca soit recevable?également,je suis sous traitement anti depresseur depuis décembre,mon médecin étant au courant des raisons de mon mal être.Je précise que je n ai par contre pas été en arrêt depuis ma reprise.rnMerci de votre retour.rnAmicalement,

Par **moisse**, le **10/05/2014 à 10:39**

En général^, mais pas toujours, la rupture conventionnelle est proposée avec les indemnités minimales, celles qui permettront à l'administration d'homologuer la convention de rupture.rnLes mails que vous avez sont recevables, mais dans quel but ??rnSi vous êtes vous antidépresseurs, votre médecin peut vous accompagner dans une demande à la CPAM en vue de faire requalifier la maladie en maladie professionnelle.rnMais sans arrêt ce n'est pas évident.

Par **safrange**, le **10/05/2014 à 13:11**

Les mails en cas d acte de rupture:rn"preuves à rapporter par vos soins, le bénéfice du doute n'étant pas de droit."rnPour le reste,me suggerez vous de me mettre en arrêt?rnMon médecin me l a proposé mais j ai refusee car je croyais en une alternative possible,au vu d une progression de poste dont mon directeur m avait parlé,qui m aurait permise de ne plus être sous la direction de mon supérieur actuel,et qui m aurait permise de retrouver de meilleures conditions de travail ...rnLors de notre rencontre,avant de me proposer la rupture conventionnelle,il m'a indiqué que mon évolution de poste n aurait pas lieu,bien que professionnelement parlant,il n a rien a me reprocher...la progression de ses derniers mois,me laisser pourtant croire en cette possibilité..rn Mon supérieur est bien plus intéressant ,financierement parlant pour la societe...et moi,par conséquent,une perte bien moins importante..

Par **moisse**, le **10/05/2014 à 15:11**

Les preuves que j'évoque sont celles relatives à la prise d'acte.rnDémissionner sous ce régime revient à prétendre que le non respect par l'employeur de ses obligations essentielles ne permet pas au salarié de continuer à travailler, et qu'il cesse donc le travail sur le champ.rnLa loi oblige l'employeur à confectionner les documents de fin de contrat ainsi que l'attestation Pole-emploi avec la remarque "prise d'acte".rnAucun préavis n'est effectué.rnLa résiliation judiciaire revient à alléguer devant le même tribunal, que le non respect de ces obligations oblige le salarié à faire résilier le contrat de travail judiciairement parlant.rnDans les 2 cas le doute ne bénéficie pas au salarié.rnJe veux évoquer par là que dans le cadre d'un

litige portant sur un licenciement la règle écrite est que le doute bénéficie de droit au salarié lors de l'examen de l'affaire par les 4 juges.rnPar ailleurs je ne conseille pas l'arrêt de travail, je ne suis pas médecin. Je constate simplement que l'état de stress ne doit pas être si violent que le médecin traitant n'insiste pas.rnVous pouvez aussi demander un RV exceptionnel au médecin du travail.

Par **safrange**, le **11/05/2014 à 14:46**

Bonjour,rnrnvoici ce que j ai trouvé sur les griefs reconnus en cas d acte de rupture:rn•la modification unilatérale du contrat de travail et notamment des conditions de rémunération du contrat de travail (Cass. Soc. 13 juillet 2005, n° 03-45.247) rn•l'absence de renonciation de l'employeur d'une modification du contrat de travail refusée par le salarié (Cass. Soc. 3 avril 2007, n° 05-43.008) rn•le non-paiement du salaire en contrepartie du travail fourni (Cass. Soc. 6 juillet 2004, n° 02-42.642 ; Cass. Soc. 14 novembre 1995, n° 92-40.923 ; Cass. Soc. 18 novembre 1998, n° 96-42.932) rn•des mesures vexatoires et des agissements constitutifs de violences morales et psychologiques (Cass. Soc. 26 janvier 2005, n° 02-47.296) rn•l'absence de réponse de l'employeur aux réclamations légitimes d'un salarié (Cass. Soc. 16 novembre 1983, n° 81-40.641) rn•le manquement à l'obligation de sécurité (Cass. Soc. 29 juin 2005, n° 03-44.412) rnrnJe pense pouvoir faire valider les mesures vexatoires et l'absence de réponse de l'employeur.rnLe manquement à l'obligation de sécurité éventuellement,puisque entre autre chose,mon lieu de travail n'est toujours pas équipé d'extincteur malgré les demandes faites lors des réunions DP.

Par **moisse**, le **11/05/2014 à 16:12**

Bonjour,rnMoi au vu de votre exposé je pense le contraire.rnLa prise d'acte est réellement comparable à la roulette russe.rn* pas d'allocation chômage* si le CPH rejette la prétention, vous devrez indemniser le préavis non exécuté et une indemnité au titre de l'article 700 qui est en général accordée dans ce genre de décision.rnMieux vaut tenter la résolution judiciaire du contrat de travail.rnCertes cela oblige à se présenter au travail en attendant la décision, mais quand on a admis la perte future probable de son emploi on est moins stressé ou accessible à la mauvaise ambiance.rnEt des fois la saisine du CPH dans ces conditions fait remonter le dossier à la surface, avec des suites inattendues.