



Rupture conventionnelle, indemnité rupture

Par **BONNABEL**, le **13/11/2010** à **13:53**

Bonjour,
Un employeur souhaite faire une rupture conventionnelle, mais il ne veut pas payer d'indemnité, il veut que son salarié soit en « congés sans solde », ou « absence non rémunérée » pour une période équivalent au montant de l'indemnité. Cette configuration est-elle possible légalement, Y a-t-il un risque quelconque pour le salarié ?
Autrement dit, un salarié dispose de congés, il a l'accord de son employeur pour une rupture conventionnelle, mais ce dernier ne veut pas payer l'indemnité. Légalement il doit la payer, il veut donc « la compenser » sur les CP non pris, pour épuré le compteur. Le salarié sera donc présent pour ce temps, mais sera noté « congés sans solde ».
La question est donc pour moi essentiellement à ce niveau, Y a-t-il un risque pour le salarié, d'avoir comme mentions « congés sans solde » et ce notamment pour une fin de contrat. merci

Par **ravenhs**, le **13/11/2010** à **15:13**

Bonjour,
"rupture conventionnelle" est antinomique de "congé sans solde" et "absence non rémunérée".
La rupture conventionnelle rompt le contrat de travail alors que dans le cas d'un "congé sans solde" ou d'une "absence non rémunérée" (notion à préciser d'ailleurs car ça ne veut rien dire), le contrat de travail existe toujours.
Pour que la rupture conventionnelle soit valable, il faut notamment que le montant de l'indemnité allouée soit au moins égal à l'indemnité légale de licenciement.
Y a-t-il un risque quelconque pour le salarié ?
Evidemment, faire un montage bancal c'est le meilleur moyen de perdre au minimum 1 an (2 ans à Paris) dans une procédure prud'homale pour faire valoir vos droits. C'est si simple de faire les choses dans les règles dès le début.