



Ruptre conventionnelle irrecevable

Par **seb4482**, le **24/05/2015** à **13:20**

Bonjour,
je vous écrit concernant une rupture conventionnelle.

Suite à une longue période de maladie et ayant trouvé un nouvel emploi a compter du 8/06/2015 j'ai sollicité auprès de mon employeur une rupture conventionnelle. Ce dernier à accepté le principe et m'a convoqué à un entretien le 22/04/2015. A cette date nous avons emplis et signé la convention de rupture.

Le 12/05/2015 la Dirrecte m'a envoyé un courrier mentionnant avoir bien reçu le dossier et sauf decision contraire l'homologation sera acquise le 2/05/2015.

Malheureusement le samedi 23/05/2015 j'ai reçu une lettre A/R de la dirrecete indiquant l'irrecevabilité de la demadende d'homolgotation de la rupture, motif: "la demande d'homologation doit etre transmise dans la VERSION ORIGINALE, avec les dates et signatures manuscrites et originales des deux parties".

C'est mon employeur qui a envoyé le document.

Que dois je faire ?

Par **alterego**, le **24/05/2015** à **17:35**

Bonjour,

Rapprochez vous de votre employeur munie d'une copie du courrier que vous a adressé la Dirrecte et demandez lui de retourner les documents revêtus des **signatures originales** de

chacun de vous.

Cordialement

Par **seb4482**, le **24/05/2015** à **19:02**

merci

Mais le simple fait de retourner le document originale à la dirrecte suffira-t-il à finaliser la procédure ?

ou faudra-t-il tout recommencer avec les délais de rétarctation, etc..?

Par **moisse**, le **25/05/2015** à **09:22**

Il n'y a aucune raison de tout recommencer. La procédure est simplement suspendue.

Bien sur il ne faut pas trop tarder, l'inspecteur du travail pouvant estimer la situation douteuse et ainsi compliquer les opérations.

Par **alterego**, le **25/05/2015** à **13:05**

On se demande pourquoi vous nous aviez interrogés alors que votre question contenait sa réponse :

"le samedi 23/05/2015 j'ai reçu une lettre A/R de la dirrecete indiquant l'irrecevabilité de la demadende d'homolgation de la rupture, motif: "**[fluo]la demande d'homologation doit etre transmise dans la VERSION ORIGINALE, avec les dates et signatures manuscrites et originales des deux parties[/fluo]**".

Cordialement

Par **moisse**, le **25/05/2015** à **15:59**

Oui, mais le salarié est lui aussi en possession d'un original qu'il peut parfaitement adresser à l'inspecteur du travail.

En effet il est indifférent que ce soit l'employeur ou la salarié qui présente l'homologation.

Sous condition, par contre, que le délai de rupture mentionné dans la convention soit compatible avec le nouveau délai d'instruction.

C'est ce que je ferai personnellement.

Par **seb4482**, le **25/05/2015** à **21:14**

Je n'ai pas de document originale!

Lors de l'entretien mon directeur m'a fait signé le CERFA et m'a remis une photocopie de ce dernier!

A priori il n'a pas fait cela dans les règles.

Si je dois tout refaire depuis le début c'est catastrophique pour moi car je dois impérativement démarrer mon nouvel emploi le 8 juin!

Face à ces erreurs de mon employeur ais-je un recours?

Par **seb4482**, le **25/05/2015** à **22:25**

Ok merci

Je peux donc demander un congé sans solde dans l'attente de l'homologation de la rupture conventionnelle?

Par **seb4482**, le **25/05/2015** à **22:35**

Puis je demander indemnisation du préjudice subis à cause de la négligence de mon employeur?

Par **moisse**, le **26/05/2015** à **08:33**

Vous pouvez surtout espérer qu'il persiste dans sa position, si tant est que la procédure soit à recommencer depuis le début.

Ce que je ne crois pas personnellement, la circulaire même publiée, se situe en dehors de la hiérarchie des normes et de ce fait sans valeur juridique dans le cadre d'une procédure en contentieux.

Par **seb4482**, le **26/05/2015** à **08:41**

Vous pensez que le seul fait de transmettre l'original pourra suffire?

A priori cela n'est pas jouable.

J'ai dès 8h ce matin contacter mon employeur, il se met au plus vite en relation avec les RH qui ont transmis le dossier.

Je vous dirai ce qu'il en est..

Par **moisse**, le **26/05/2015** à **09:04**

Vous pouvez vous même déposer la convention, ce n'est pas obligatoirement l'employeur qui en est chargé.

Mais effectivement tenez-nous au courant du suivi.

Par **moisse**, le **26/05/2015** à **10:50**

On est en plein dans l'effet pervers de la rupture conventionnelle.

Lorsqu'on veut changer d'emploi, on présente une démission.

La rupture conventionnelle, destinée à officialiser un licenciement "arrangé" avec transaction en s'y substituant, est devenu une assurance sociale à la charge de la solidarité nationale pour garantir un choix personnel.

Par **moisse**, le **26/05/2015** à **15:59**

C'est votre choix personnel que de démissionner plutôt qu'attendre un éventuel licenciement pour une éventuelle inaptitude.

Ce choix n'est guère compréhensible d'ailleurs, le licenciement pour inaptitude étant aussi rapide que la rupture et en tout cas plus rémunérateur.

Ce n'est pas la vocation de la rupture conventionnelle.

D'ailleurs le succès inattendu du système a déjà amené le législateur à créer une taxation (forfait social) auprès de l'employeur, nul doute qu'elle ne va pas tarder à augmenter pour lutter contre les licenciements/démissions éludés par ce procédé.

Mais je ne fais aucun reproche personnel, c'est le système qui est contourné c'est tout.

Par **moisse**, le **26/05/2015** à **16:17**

Je sais tout cela.

Mais le procédé n'a pas pour but de contourner l'existant, au contraire, mais permettre d'éliminer des pratiques douteuse débouchant sur des controverses:

* salarié mal intentionné poussant au licenciement

* pressions de l'employeur pour espérer une démission

* fautes imaginaires et transactions lesquelles permettent aussi une fraude aux allocations chômage en éludant la carence.

Par **Lag0**, le **26/05/2015** à **16:39**

Bonjour,

Je rejoins moisse, puisque vous avez déjà trouvé un nouvel emploi, vous pourriez démissionner et votre employeur vous exempter du préavis. Ainsi, votre contrat serait rompu le jour même où vous présenteriez votre démission.

C'est ce que l'on fait normalement dans ce genre de cas. La rupture conventionnelle étant plutôt utilisée lorsque le salarié n'a pas encore trouvé un nouvel emploi de façon à pouvoir

toucher le chômage le temps de ses recherches.