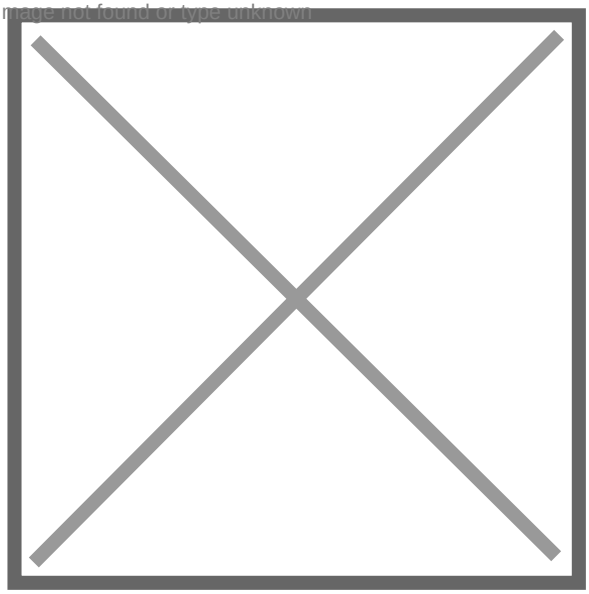
Image not found or type unknown



Rupture conventionnelle - délai de procédure

Par **elodie87**, le **16/03/2012** à **08:35**

Bonjour,
Je suis actuellement en congé parental (6 mois), il se finit le 01 avril.
En janvier j'ai contacté mon employeur pour savoir s'il voulait bien que je revienne mais à temps partiel. Il a refusé car ils n'ont plus assez de boulot pour moi.
Du coup, j'ai envoyé une demande de rupture conventionnelle le 31 janvier (ils l'ont reçu le 2 février).
N'ayant pas de nouvelle de la part de mon patron, je l'appelle le 16 février pour connaitre sa réponse. Il me dit que c'est accepté et me demande de venir le lendemain pour l'entretien obligatoire.
J'y vais donc le lendemain et le dossier est lancé. Ils me disent qu'ils vont s'occuper de ça et que j'aurais sous peu un courrier.
Le 15 mars, n'ayant pas de courrier, je les appelle et là j'apprend que le dossier est seulement lancé et que je vais sûrement devoir revenir travailler car le timing sera dépassé.
Vu que j'ai envoyé mon courrier le 31.01, que le préavis est d'un mois, devrais-je vraiment retourner travailler ou suis-je dans mes droits ?

Merci d'avance pour vos réponses !
Bonne journée

Par **pat76**, le **17/03/2012** à **17:11**

Bonjour

Vous avez été assisté par un conseiller pendant l'entretien pour la rupture conventionnelle?

Vous devez en principe reprendre le 2 avril et votre employeur est tenu au visa de l'article 1225-55 du Code du Travail de vous réintégrer à votre poste ou à un poste similaire.

Par ailleurs, avant de reprendre votre poste, vous devrez passez une visite médicale de reprise à la médecine du travail.

C'est pourquoi, je vous conseille d'envoyer une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle, vous lui demandez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le 2 avril 2012, jour ou vous devez reprendre votre poste.

Vous précisez que vous devez obligatoirement bénéficier d'un examen médical de reprise et que vous faites votre demande au visa des articles R 4624-18 et R4624-21 du Code du Travail.

Vous indiquez également qu'au visa de l'article L 1225-55 du Code du Travail, votre employeur est tenu de vous reintégré dans votre précédent emploi ou à un poste similaire si votre ancien poste est occupé, à l'issue de votre congé parental.

Vous garderez une copie de votre lettre.

En ce qui concerne la rupture conventionnelle lisez les articles du Code du Travail qui suivent. Vous verrez si la procédure a bien été respectée par votre employeur (ce qui m'étonnerait).

Article L1237-11 du Code du travail
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12 du Code du Travail
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13 du Code du Travail
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14 du Code du Travail
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties.A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Par **elodie87**, le **19/03/2012** à **09:30**

Merci pour votre réponse, j'y vois déjà un peu plus clair

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés