



Rupture conventionnelle ou acte de rupture?

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

bonjour,

Je suis responsable dans une grande SAS depuis 3 ans.

En congés maternité jusqu'en juin 2013, j'ai repris mon emploi fin août suite à un AT dû à des complications post-natales.

Depuis mon supérieur a modifié mes horaires de travail, retiré mon véhicule professionnel, me fait des reproches injustifiés, m'évince de mes responsabilités...

Mes 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 améliorations dans mes conditions de travail.

Début avril, m'a été proposée 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.

Par avance, merci de vos avis et conseils.

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

Bonjour,

Bref vous ne voulez pas rompre le pain mais le briser.

Sémantique, quand tu nous tiens...

Quelle est la différence entre rupture et...rompre ?

La rupture conventionnelle a tous les effets d'un licenciement en termes d'indemnités et d'éligibilité aux allocations de retour à l'emploi.

Maintenant si vous refusez cette solution, il va falloir ouvrir une controverse de la compétence exclusive du conseil des prudhommes et:

* demander la résolution judiciaire du contrat, en restant au poste en attendant la décision
* 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.
Mais 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 été proposée avec l'indemnité minimale légale et il m'a été précisé, qu'il n'y aurait aucune négociation supplémentaire.
Pour preuve, j'ai plusieurs échanges de mail, relatifs aux divers soucis cités. Pensez-vous que ça soit recevable? Également, je suis sous traitement anti-dépresseur 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.
Merci de votre retour.
Amicalement,

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.
Les mails que vous avez sont recevables, mais dans quel but ??
Si vous êtes antidépresseurs, votre médecin peut vous accompagner dans une demande à la CPAM en vue de faire requalifier la maladie en maladie professionnelle.
Mais sans arrêt ce n'est pas évident.

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

Les mails en cas d'acte de rupture:
"preuves à rapporter par vos soins, le bénéfice du doute n'étant pas de droit."

Pour le reste, me suggérez-vous de me mettre en arrêt?
Mon médecin me l'a proposé mais j'ai refusé 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 ...
Lors 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 professionnellement parlant, il n'a rien à me reprocher... la progression de ses derniers mois, me laissant pourtant croire en cette possibilité..
Mon supérieur est bien plus intéressant, financièrement parlant pour la société... 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.

Démisionner 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.

La loi oblige l'employeur à confectionner les documents de fin de contrat ainsi que l'attestation Pole-emploi avec la remarque "prise d'acte".

Aucun préavis n'est effectué.

La 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.

Dans les 2 cas le doute ne bénéficie pas au salarié.

Je 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.

Par 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. Vous pouvez aussi demander un RV exceptionnel au médecin du travail.

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

Bonjour,

voici ce que j'ai trouvé sur les griefs reconnus en cas d'acte de rupture:

- 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)
- 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)
- 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)
- des mesures vexatoires et des agissements constitutifs de violences morales et psychologiques (Cass. Soc. 26 janvier 2005, n° 02-47.296)
- l'absence de réponse de l'employeur aux réclamations légitimes d'un salarié (Cass. Soc. 16 novembre 1983, n° 81-40.641)
- le manquement à l'obligation de sécurité (Cass. Soc. 29 juin 2005, n° 03-44.412)

Je pense pouvoir faire valider les mesures vexatoires et l'absence de réponse de l'employeur. Le manquement à l'obligation de sécurité éventuellement, puisqu'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,

Moi au vu de votre exposé je pense le contraire.

La prise d'acte est réellement comparable à la roulette russe.

* 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.

Mieux vaut tenter la résolution judiciaire du contrat de travail.

Certes 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.

Et des fois la saisine du CPH dans ces conditions fait remonter le dossier à la surface, avec des suites inattendues.