



Valeur juridique d'une attestation sur l'honneur?

Par **Seybi74**, le **12/10/2011 à 10:50**

Bonjour à tous.

Je vous explique ma situation.

Je suis dans une entreprise qui rencontre une baisse d'activité depuis plusieurs mois. Et fin juillet, mon patron m'a proposé, ainsi qu'à mon collègue une rupture conventionnelle de contrat, pour celui que ça pourrait éventuellement intéresser.

Il s'avère que c'est mon cas. Pour ne pas me précipiter dans cette décision importante, j'ai fait des démarches pour pouvoir faire une formation, ainsi qu'une VAE. Ce qui m'a prit deux mois. Après cela j'ai fait part à mon patron de mon choix: que j'acceptai la rupture de contrat. Malheureusement, depuis sa proposition, la situation économique de l'entreprise c'est d'avantage dégradée. Et maintenant il souhaite mettre en vente. Ce qui du coup l'a amené à refuser la rupture conventionnelle invoquant la raison suivante:

Que s'il arrive à trouver un repreneur dans les mois qui arrivent, je pourrais bénéficier d'un licenciement économique. Et que s'il me fait une rupture conventionnelle de contrat avant ça, il a peur que je l'attaque au prud'homme pour licenciement abusif. Ce que bien entendu je ne ferai pas, puisqu'à présent il s'agit de mon choix. Mais il ne veut pas me donner sa confiance.

Vous allez me dire que je n'ai qu'à attendre... Mais je ne le souhaite pas (ma formation, le souhait d'aller rejoindre mon amie dans une autre région qui attend depuis longtemps déjà...).

Alors ma question est la suivante :

Est-ce-qu'une attestation sur l'honneur, dans laquelle je m'engage à ne pas l'attaquer ultérieurement pour licenciement abusif à une valeur juridique? Qu'il soit couvert et rassuré. Et ainsi quitter mon emploi.

Ou alors connaissez-vous une autre solution?

Merci d'avance pour vos réponses.

Sébastien.

Par **P.M.**, le **12/10/2011** à **11:14**

Bonjour,

De toute façon, à la suite d'une rupture conventionnelle, vous ne risquez pas d'attaquer l'employeur pour licenciement abusif puisque ce n'en est pas un, tout au plus pourriez vous remettre en cause sa validité mais déjà si la situation de l'entreprise est clairement énoncée dans la convention cela devrait limiter très nettement ce risque...