



RUPTURE CONVENTIONNELLE - ENJEUX DE L'INITIATIVE

Par **mahie5980**, le **06/09/2013** à **11:08**

Bonjour,

Après bon nombre d'années passées chez mon employeur, et une période de congé parental, mon retour semble compromis, et l'issue sera une rupture conventionnelle.

Je souhaite connaître les enjeux de la notion "d'initiative" de la demande. En effet, le commun accord ici est avéré, mais mon employeur insiste pour que la demande soit à mon initiative. J'ai en effet fait part de ma demande de changement de poste en interne à l'issue de mon congé parental, et "aucun poste n'est à pourvoir" (ici à comprendre: mon employeur ne souhaite pas non plus mon retour quelque soit le poste, de part mon ancienneté grandissante, leur incapacité à motiver le personnel, et mon manque de motivation induit)

Je souhaite en réalité savoir si l'initiative a un impact sur la négociation de l'indemnité???

Merci

Par **P.M.**, le **06/09/2013** à **11:21**

Bonjour,

Une rupture conventionnelle qui implique un accord commun n'est normalement pas plus à l'initiative de l'une ou l'autre des parties mais croyant pouvoir se couvrir ainsi de recours ultérieurs les employeurs ont pris la mauvaise habitude d'exiger une lettre de demande formulée par la salariée et y mette une condition pour en accepter la conclusion...

La négociation de l'indemnité c'est autre chose et si son résultat ne vous paraît pas suffisant, vous pourriez toujours refuser la proposition qui vous est faite sachant que le minimum est de 1/5° de salaire mensuel par année d'ancienneté + 2/15° à partir de la 10° année ou l'indemnité prévue en cas de licenciement à la Convention Collective applicable, si plus favorable..

Par **mahie5980**, le **06/09/2013** à **12:56**

Bonjour,

merci pour votre réponse.

Cela signifie qu'il n'est nullement "obligatoire" que la demande soit à l'initiative de l'une des 2 parties?

Et vous confirmez que même si il en était le cas, et que l'initiative soit la mienne (hypothèse), la négociation d'une majoration de l'indemnité légale est toujours possible?

Merci d'avance

Par **janus2fr**, le **06/09/2013** à **13:14**

Bonjour,

Comme PM vous l'a dit, la rupture conventionnelle ne peut pas être mise plus à l'initiative du salarié que de l'employeur. C'est une procédure amiable où chaque partie est à égalité (pour qu'il y ait rupture conventionnelle, il faut que les deux parties le souhaitent).

Une lettre, comme celle qui vous est demandée, n'a donc aucune raison valable d'être faite, si ce n'est que l'employeur peut y mettre là, la condition pour qu'il accepte de conclure la procédure. Mais cette lettre n'a aucune place dans la procédure elle-même.

Et pour ce qui est de l'indemnité, comme on dit, la meilleure indemnité est celle pour laquelle les deux parties sont d'accord pour signer (avec comme minimum, l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle si elle est plus importante).

Par **mahie5980**, le **06/09/2013** à **13:17**

merci beaucoup pour ces précieuses informations...