

DURE DURE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



9 14 509

C'est le nombre total de ruptures conventionnelles homologuées en France depuis le début de ce nouveau dispositif en août 2008.

80%

D'après une récente enquête, plus de 80% des salariés disent avoir subi une rupture conventionnelle.



www.infocomcgt.fr

QU'EN PENSE LA CGT ?

Durant la négociation de l'accord « modernisation du marché du travail » en 2008, la CGT a dénoncé le dispositif de rupture conventionnelle en expliquant qu'il s'agissait d'un marché de dupes. En effet, l'employeur disposera toujours de moyens de pression efficace pour contraindre un salarié à accepter cette rupture dite « à l'amiable », à l'inverse, un salarié ne pourra jamais imposer une rupture conventionnelle en lieu et place d'une démission.

Depuis, nos craintes se sont révélées exactes. Le nombre de rupture conventionnelle a explosé et dans la grande majorité des cas, les salariés qui ont « choisi » de rompre leur CDI se sont inscrits au chômage. L'administration du travail a elle-même constaté des tentatives de fraude à la loi, notamment des contournements de la législation sur les licenciements économiques collectifs.

Dans les grandes entreprises, les chiffres indiquent que la rupture conventionnelle sert de dispositif de préretraite mettant les salariés de 58 ans au chômage. Alors que ce sont ces mêmes employeurs qui ont poussé le gouvernement à faire reculer l'âge de la retraite à 62 et 67 ans.

Aujourd'hui l'action de la CGT et les jugements rendus récemment permettent de rétablir les salariés dans leurs droits en obligeant les employeurs à prendre en compte le nombre de ruptures conventionnelles pour le déclenchement des plans sociaux et en affirmant qu'une rupture conventionnelle ne peut pas être signée lorsqu'un différend oppose un salarié à son employeur.

La CGT poursuit donc ses mobilisations et actions judiciaires pour enrayer sérieusement les manœuvres patronales de déguisement des licenciements.

On la propose aux seniors le jour où on veut leur faire comprendre qu'ils n'ont plus leur place... mais elle peut aussi toucher les trentenaires hyper motivés et impliqués dans la vie de l'entreprise... le jour où on veut les remplacer, suite à des changements de direction... Et pourquoi pas à un tout jeune CDI qui aura essayé de renégocier son mini-salaire...

Elle s'appelle la rupture conventionnelle

De nombreux salariés se voient « proposer » une rupture conventionnelle. Si, à l'origine, le but de la rupture conventionnelle est de permettre aux salariés en Contrat à durée indéterminée (CDI) de rompre leur contrat de travail d'un commun accord avec l'entreprise, le plus souvent la démarche est à l'initiative de l'employeur, les demandes faites en ce sens par le salarié sont généralement rejetées par la direction.

Souvent, cette loi est détournée de son but afin de pouvoir licencier sans faire de vague.

SI TOUTEFOIS VOUS ACCEPTEZ CET ARRANGEMENT, IL FAUT SAVOIR QUE DURANT LES NÉGOCIATIONS :

- l'absence de préavis vous fait perdre de 2 à 3 mois de salaire et de cotisations ;
- les personnes concernées se sont vues proposer une indemnité légale augmentée d'une indemnité supra légale le tout correspondant de 3 à 4 mois de salaire suivant l'ancienneté. Cela peut paraître intéressant mais, dans les faits, cette indemnité sera totalement absorbée par le délai de carence de 75 jours imposés par Pôle emploi ;
- si la négociation est faite sous la menace d'un licenciement, l'employeur encourt un risque de requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- l'entreprise doit donner au salarié une connaissance complète du nombre d'heures acquises au titre du Droit individuel à la formation (DIF). Avec la portabilité du DIF, le salarié pourra bénéficier des heures de DIF non utilisées chez son ancien employeur, soit auprès de son nouvel employeur, soit auprès du Pôle Emploi.

ON VOUS CONSEILLE :

- de prendre en compte dans la négociation l'absence de préavis ;
- d'obtenir que l'employeur prenne en charge financièrement ce délai de carence (2 mois et demi de votre salaire brut) pour compenser le délai de carence de 75 jours maximum imposés par Pôle emploi ;
- vous pouvez demander à utiliser vos droits au DIF pendant toute la durée de la procédure. Il faut demander à avoir connaissance du nombre d'heures acquises au titre du DIF ;
- lorsqu'une rupture conventionnelle est proposée par l'employeur, l'employé reste libre d'accepter ou non la rupture conventionnelle (jusqu'à 15 jours après la signature) sans avoir à justifier de motif ;
- durant les négociations, un représentant du personnel peut vous accompagner dans toutes ces démarches. Contactez-nous.

REJOIGNEZ-NOUS

news@infocomcgt.fr

Twitter : <https://twitter.com/InfoComCGT>

Fanpage : <http://www.facebook.com/cgtinfocom>

**Les représentants Info'Com-CGT sont
là pour vous défendre et éviter**

de vous faire flouer lors de « ces petits

arrangements » proposés par l'employeur