

# DURE DURE

## la rupture conventionnelle !

Dès sa création en 2008, la CGT avait dénoncé ce dispositif qui fait mine de considérer qu'un salarié et un employeur peuvent négocier sur un pied d'égalité. Avec le lien de subordination et le pouvoir de décision 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.

Le fait de dégrader les conditions de travail, de ne pas prendre de mesure pour assurer la sécurité, de ne pas augmenter le salaire participant déjà de la part de l'employeur à pousser les salarié-e-s à partir. De ce fait, le plus souvent, le consentement du salarié est déjà vicié et la négociation se fait à minima.

**À partir du 1<sup>er</sup> septembre 2023, le régime fiscal est modifié.** Désormais le forfait social, lorsqu'il s'applique à la part d'indemnité, sera de 30% pour l'employeur et plus de 20%. Une hausse qui servira de prétexte à revoir les indemnités supra légales à la baisse.

### LES CRAINTES DE LA CGT SE SONT RÉVÉLÉES EXACTES :

- Les ruptures conventionnelles ont explosé (500 000 en 2022) ;
- Dans la grande majorité des cas, les salariés s'inscrivent au chômage ;
- Des tentatives de fraude à la loi ont été constaté (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 ;
- La rupture conventionnelle est le plus souvent subie que réellement négociée (enquête 2012). Les employeurs ont pourtant poussé le gouvernement à faire reculer l'âge de la retraite de 62 à 64 ans.

### GRÂCE À L'ACTION DE LA CGT :

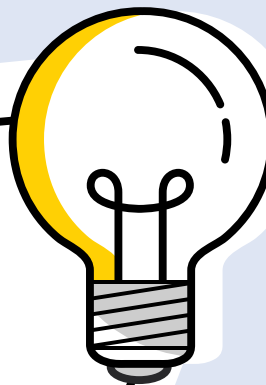
- L'employeur à l'obligation de prendre en compte le nombre de ruptures conventionnelles pour le déclenchement des plans sociaux ;
- Une rupture conventionnelle ne peut pas être signée lorsqu'un différend oppose un salarié à son employeur.

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

CONTRAT DE TRAVAIL

info'com  
UN SYNDICAT POUR TOUS

# LA CGT VOUS CONSEILLE



## LA CGT VOUS CONSEILLE :

- Si l'employeur est à l'initiative de la rupture, vous pouvez comparer l'indemnité de rupture proposée au montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (L'indemnité de rupture comprend une indemnité légale minimum qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement et une partie supra légale non obligatoire que l'employeur va chercher à éviter);
- D'obtenir que l'employeur prenne en charge financièrement le préavis (La date de départ est définie en commun. Il n'y a pas de préavis ce qui a pour conséquence de faire perdre de 2 à 3 mois de salaire et de cotisations);
- D'obtenir que votre employeur prenne en charge financièrement le délai de carence (L'indemnité est prise en compte dans le déclenchement de l'assurance chômage aussi le supra légal va en partie être absorbé par les jours de carence. 7 jours incompréhensibles et les jours calculés par pôle emploi dans la limite de 75 jours);
- Il est conseillé de partir sur deux ou trois entretiens pour établir la date de départ, vérifier les montants

même si la loi ne prévoit pas de modalités particulières pour solliciter une rupture ;

- Faites établir une convention qui mettra par écrit l'ensemble des éléments convenus, en complément de la demande d'homologation remplie et signée par les deux parties, (aucun motif n'est nécessaire pour solliciter, accepter ou refuser une rupture) ;
- Les ruptures concernant les salariés-e-s protégé-e-s font l'objet d'une procédure différente ;
- Durant les négociations, il est possible de se faire accompagner aux entretiens (s'il existe des instances du personnel cela peut être un-e élu-e, un délégué syndical ou un collègue) ;
- En l'absence d'élu dans les entreprises de moins de 11 salarié-e-s, un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise peut être sollicité (liste disponible sur les sites des driets et en mairie) ;
- Il est nécessaire d'avertir l'employeur lorsque vous êtes accompagné. Il devra également vous prévenir s'il se fait accompagner d'un membre du personnel ;
- Le recours à un avocat n'est pas possible.

## POUR INFO

Les délais d'homologation à prévoir sont de 5 à 6 semaines. Un premier délai de 15 jours est obligatoire une fois le formulaire envoyé à la direction du travail, ce délai permet à chaque partie de se rétracter. Dans ce cas, une lettre recommandée avec accusé de réception est préférable à un envoi simple. Passé ce délai de 15 jours, la direction du travail a 15 jours à réception du formulaire pour homologuer la demande. **En l'absence de réponse, l'acceptation est tacite.**