

LES DIFFÉRENTS MODES DE RUPTURE D'UN CONTRAT

L'employeur a recours à plusieurs dispositifs pour rompre votre contrat de travail. Chaque procédure est très encadrée par le code du travail...malheureusement l'employeur peut ne pas jouer le jeu pour réduire le coût de votre départ. Quelle que soit la situation, il faut vous faire accompagner.

● LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une fois que vous vous êtes mis d'accord avec votre employeur, les délais de cette procédure sont seulement d'un mois (15 jours de délai de rétractation si vous changez d'avis + 15 jours pour que l'inspection du travail autorise la rupture).

Si vous avez peu d'ancienneté, cela lui coûtera moins cher que de vous licencier, et vous quitterez l'entreprise plus rapidement. Attention : vous ne bénéficiez pas de votre préavis et l'indemnité perçue déclenchera une période de carence à France Travail, au cours de laquelle vous ne serez pas indemnisé(e) (la carence* peut durer 6 mois)

*voir la fiche Vos droits au chômage.

☛ TIPS : Un licenciement est parfois plus avantageux qu'une rupture conventionnelle et n'empêche pas de négocier une indemnité pour éviter à votre employeur un risque juridique ou d'aller demander réparation au conseil des prud'hommes... si vous avez des arguments solides.

● LE LICENCIEMENT SANS CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE

Vous avez refusé de travailler ce weekend, un nouveau manager vous a dans le nez, un client se serait plaint des fautes d'orthographe dans vos mails... Tous les motifs peuvent être un prétexte à votre employeur pour vous licencier sans cause réelle et sérieuse. Vous bénéficiez de votre préavis déterminé par votre convention collective, votre statut et votre ancienneté. Votre employeur peut vous dispenser de l'effectuer mais doit vous le rémunérer.

☛ TIPS : ne demandez pas à votre directeur des ressources humaines de transformer un licenciement en rupture conventionnelle au motif que le licenciement laisserait une trace dans votre dossier : c'est faux.

Bon à savoir. Dans la convention collective de la publicité, vous bénéficiez de 2 heures par jour pour recherche d'emploi et, si vous le souhaitez, vous pouvez demander à les cumuler. (si vous avez 3 mois de préavis, ça représente 2 semaines, vous partirez donc au bout de 2 mois 1/2.) Si votre employeur s'y oppose, dans ce cas la 1^{ère} semaine vous prenez vos 2 h/j, la semaine

suivante vous faites vos horaires normaux, et ainsi de suite, ce qui vous permet de partir 1 semaine plus tôt, soit à 2 mois et 3 semaines.

● LE LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE

À tort ou à raison, votre employeur vous accuse de faits graves sur votre lieu de travail ; état d'ivresse, absences injustifiées, indiscipline, harcèlement, violences ou injures, vol... Il peut alors vous licencier pour faute grave. Cette procédure ne vous prive pas de vos droits au chômage, mais elle est peut être accompagnée d'une plainte au pénal. Cette procédure ne vous empêche pas d'en contester les motifs et de saisir le conseil de prud'hommes.

● LE LICENCIEMENT POUR FAUTE LOURDE

La faute lourde est une faute d'une particulière gravité révélant une intention de nuire à votre employeur, et qui rend votre maintien dans l'entreprise impossible, même pendant la durée du préavis. Les faits qui vous sont reprochés peuvent être, par exemple :

- blocage de l'accès à l'entreprise aux salarié-e-s non-grévistes par des salarié-e-s grévistes ;
- dégradation volontaire d'un outil de l'entreprise ;
- envers l'employeur ;
- séquestration d'un membre du personnel de l'entreprise ;
- détournement de clientèle au profit d'un concurrent ;
- divulgation d'informations secrètes ou confidentielles.

Cette procédure conserve vos droits au chômage, mais vous prive non seulement du préavis (car vous ne pouvez rester dans l'entreprise), mais également des indemnités de licenciement. Cette procédure est généralement accompagnée d'une plainte au pénal. Vous pouvez être condamné par le juge à verser à l'employeur des dommages-intérêts.

“ MES DROITS, J'Y AI DROIT ! ”



info'com
cgt

Rejoignez-nous
<https://jemesyndique.org>

☎ 01 43 31 80 49



☛ TIPS : certains motifs liés à l'exercice du droit de grève peuvent justifier l'intervention de votre syndicat mais, pour d'autres, il vous faudra un avocat.

● LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE MÉDICALE

Si le ou la salarié-e est déclaré-e inapte par le médecin du travail et qu'aucun reclassement n'est possible, l'employeur peut le ou la licencier pour inaptitude (inaptitude professionnelle ou non professionnelle).

● LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Votre entreprise va financièrement mal ou son actionnaire a décidé de se réorganiser pour rester concurrentielle ? Il existe plusieurs types :

- licenciement pour motif économique individuel ;
- licenciement pour motif économique de moins de 10 salarié-e-s ;
- licenciement pour motif économique d'au moins 10 salarié-e-s avec Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

L'accord, négocié avec votre Comité social et économique (CSE), doit faire l'objet d'une validation par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets) et doit comporter des mesures d'accompagnement, comme un congés de reclassement, un cabinet pour vous aider à faire un bilan de compétence, à retrouver un emploi, des aides à la formation, au déménagement, pour créer votre entreprise, etc.

Plusieurs options s'offrent à vous et, suivant votre situation, certaines sont plus favorables que d'autres ; n'hésitez pas à solliciter votre syndicat Info'Com-CGT pour faire les bons choix.

● LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective en vue de rompre des contrats de travail sur la base du volontariat, sans recourir à un licenciement pour motif économique, pour atteindre les objectifs fixés en termes de suppression d'emplois durant la période déterminée par l'accord.

- L'employeur doit en informer la Dreets pour validation. Il doit s'engager à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique durant la période de recours au volontariat et détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le ou la salarié-e pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au/à la salarié-e, celles-ci ne pouvant

être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique, ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salarié-e-s.

- L'accord doit aussi prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) sur le projet envisagé et son suivi.

Bon à savoir. Ce mode de rupture du contrat de travail ne peut être imposé par l'employeur aux salarié-e-s.

Bon à savoir. L'acceptation par l'employeur de la candidature d'un-e salarié-e au départ volontaire est considérée comme une rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties. S'il s'agit d'un-e salarié-e « protégé-e » (par exemple, un délégué-e syndical-e, un membre élu de la délégation du personnel du Comité Social et Économique), l'autorisation de l'inspection du travail est requise.

☛ TIPS : **Le solde de tout compte.**

Quel que soit le mode de rupture, la procédure se conclura inévitablement par un solde de tout compte qui règle votre dernier salaire, vos primes éventuelles ainsi que les jours RTT, et congés payés acquis ou en cours d'acquisition. Si le calcul vous paraît erroné, vous pouvez ne pas signer le reçu pour solde de tout compte. Cela ne change rien à vos droits, mais alors l'employeur devra démontrer par un autre moyen qu'il vous l'a bien versé.

ATTENTION, vérifiez avec votre syndicat que votre convention collective ne comporte pas de dispositions particulières.



“MES DROITS, J'Y AI DROIT !”

info'com
cgt

Rejoignez-nous
<https://jemesyndique.org>

☎ 01 43 31 80 49

