

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

On la propose aux séniors le jour où on veut faire comprendre qu'ils n'ont plus leur place...mais 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 où d'organisation...

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 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 180 jours (si indemnité supérieure à 16200€) 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 ;
- De prendre en compte que les conditions de droit à la retraite évoluent régulièrement ;
- De prendre en compte que le marché de l'emploi est très compliqué ;
- L'indemnité de rupture ne peut être inférieure à celle prévue dans la convention collective ;
- D'obtenir que l'employeur prenne en charge financièrement ce délai de carence (6 mois de votre salaire brut) pour compenser le délai de carence de 180 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 acquis 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.

Voir l'info CGT de la Voix du Nord, les accords, les Conventions Collective... sur
<http://www.cgtvsn.com/>

Contactez-nous par mail : cgtvsn@gmail.com