

Les accords décryptés

DÉPART DE L'ENTREPRISE

Qu'il soit choisi ou subi, le départ d'un salarié de l'entreprise est soumis à certaines règles.

Textes de référence

➔ Convention Collective de Branche (juin 2006) et Convention Collective Inter-Entreprise (juin 1979).

● Les cas de figure :

Les motifs de départ se répartissent en plusieurs catégories : le **départ à l'initiative du salarié** (démission), le **départ à l'initiative de l'employeur** (licenciement) ou le **départ négocié**.

Le départ à l'initiative du salarié : la démission**➔ Procédure :**

- Le salarié adresse un courrier à l'employeur, nous conseillons de le faire par lettre recommandée avec AR.

➔ Préavis :

- 1 mois pour l'exécution.
- 2 mois pour la maîtrise.
- 3 mois pour les cadres.

➔ Droit au chômage :

- Dans certaines situations le chômage peut être versé malgré le départ à l'initiative du salaire (ex : rapprochement de conjoint ou création d'entreprise).

Le départ à l'initiative de l'employeur : le licenciement (hors faute grave et lourde)**➔ Procédure :**

- L'employeur adresse au salarié une convocation à un entretien préalable, le courrier peut être remis en main propre ou être envoyé en recommandé avec AR.
- L'entretien se déroule dans un délai minimum de 5 jours ouvrables à compter de la remise du courrier.
- Le salarié peut se faire assister lors de cet entretien par un salarié de l'entreprise ou un représentant du personnel de l'entreprise.
- L'employeur est tenu de notifier le licenciement au salarié par courrier recommandé avec AR au moins 2 jours ouvrables après la date de l'entretien sans que la loi ne prévoit un délai maximal.

➤ **Préavis :**

- 2 mois pour l'exécution.
- 4 mois pour la maîtrise.
- 6 mois pour les cadres.

➤ **Indemnités :**

- + de 2 ans d'ancienneté = 1/10ème de mois de salaire brut par année.
- + de 5 ans d'ancienneté = ½ mois de salaire brut par année d'ancienneté (PSO incluse pour les cadres).

➤ **Plafond d'indemnités :**

- 8 mois pour l'exécution.
- 10 mois pour la maîtrise.
- 12 mois pour les cadres.

➤ **Droit au chômage :**

- Oui.

➤ **Recours :**

- Tout licenciement peut être contesté devant le Conseil de Prud'homme dans un délai de 12 mois à compter de la date de réception de la lettre de licenciement.

Le départ négocié : la rupture conventionnelle



➤ **Procédure :**

- Entretien entre les deux parties, la signature de la convention de rupture et homologation de la convention par la DREETS (Inspection du Travail).

➤ **Préavis :**

- On ne parle pas de préavis en cas de rupture conventionnelle mais à la signature de la convention de rupture les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours. A l'issue de ce délai la DREETS (Inspection du Travail) dispose de 15 jours pour vérifier la validité de la convention.

➤ **Indemnités :**

- Le salarié perçoit une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité de licenciement. Il peut obtenir davantage suivant la négociation avec l'employeur.

➤ **Droit au chômage :**

- Oui.

« COMMENTAIRES DE LA CFDT »

➤ **Remise de documents**

Lorsque le contrat de travail arrive à son terme (quels que soient le contrat et les motifs de fin de contrat), l'employeur doit remettre au salarié plusieurs documents (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation Pôle Emploi...)

➤ **Assistance des représentants du personnel**

La CFDT recommande à tout salarié confronté à une situation de départ de l'entreprise de se rapprocher des représentants du personnel afin d'être accompagné.

