

Peut on conclure une transaction prévoyant des indemnités plus importantes avec l'employeur ?

Oui, notamment si l'employeur souhaite se prémunir de toute contestation ultérieure devant les prud'hommes suite au licenciement. La transaction doit toutefois obéir à des règles précises. Ainsi, même si elle est souvent débattue en amont de la procédure de licenciement, elle doit être signée après la rupture définitive du contrat. Elle doit comporter des concessions réciproques de la part de l'employeur et du salarié. Les concessions doivent être appréciables : ainsi l'indemnité transactionnelle doit être supérieure à celle à laquelle le salarié licencié aurait eu normalement droit. Enfin, la transaction doit reposer sur le consentement libre et éclairé des parties. Par exemple, le salarié ne doit pas subir de pression pour le forcer à signer ou être trompé sur la portée réelle de son engagement.

Quelle est la valeur d'un reçu pour solde de tout compte ?

Il est fréquent que l'employeur établisse, à l'occasion de la rupture du contrat de travail, un solde de tout compte, dont le salarié lui donne reçu (d'où l'expression « reçu pour solde de tout compte »). Ce document fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. Ces dispositions résultent de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Ce document doit être établi en double exemplaire dont un est remis au salarié ; si le salarié souhaite le dénoncer, il doit le faire par lettre recommandée.

La procédure de licenciement prévoit le respect par l'employeur d'un préavis dont le but est de laisser le temps au salarié de trouver un nouvel emploi. Ce préavis n'est pas une obligation dans tous les licenciements. Dans certains cas, strictement limités, le licenciement peut être immédiat.

L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du salarié en CDI licencié pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde et comptant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise à la date de la notification du licenciement.

Versée à la fin du préavis, que ce dernier soit exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est calculée à partir d'un salaire de référence et en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, acquise au terme du préavis même si le salarié est dispensé de l'effectuer.



Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

- ◆ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

- ◆ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

**Connaître ses droits
pour les faire appliquer**



**Licenciement :
Préavis, congés payés
et indemnités
en 10 questions**

Fiche 9 Janvier 2012

Union
syndicale
Solidaires

Un-e salarié-e peut-il être privé de préavis ?

L'employeur ne peut pas priver un-e salarié-e de préavis sauf s'il le licencie pour faute grave ou faute lourde ou en cas de « force majeure ». En matière de licenciement, des durées minimales de préavis sont prévues par le Code du travail. Elles varient en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (par exemple : pour une ancienneté d'au moins deux ans, le préavis est au minimum de deux mois). Toutefois, une convention collective en vigueur dans l'entreprise peut prévoir des durées plus longues, tout comme le contrat de travail du salarié.

Un-e salarié-e peut-il être dispensé de préavis ?

Il faut distinguer deux cas :

- ♦ la dispense décidée par l'employeur;
- ♦ la dispense demandée par le salarié.

Un employeur peut, de sa propre initiative, décider de dispenser un salarié de préavis. Mais dans ce cas, il doit lui verser une indemnité compensatrice de préavis égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé pendant cette période. Par ailleurs, le contrat de travail ne prend fin qu'au terme du préavis même si celui-ci n'est pas exécuté.

Un-e salarié-e peut demander à son employeur de ne pas exécuter son préavis ou de le raccourcir (par exemple : parce qu'il a retrouvé un nouvel emploi).

L'employeur peut refuser. S'il donne son accord, rien ne l'oblige alors à verser une indemnité compensatrice correspondant au préavis non exécuté.



Quel est le montant minimum de l'indemnité de licenciement ?

Le code du travail prévoit une indemnité minimum de licenciement (appelée « indemnité légale de licenciement »).

Toutefois, l'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le salarié que l'indemnité légale. Pour prétendre à l'indemnité légale de licenciement, le salarié doit justifier d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et ne pas être licencié pour faute grave ou lourde.

Versée à la fin du préavis (exécuté ou non), l'indemnité légale est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié.

Depuis 2008, l'indemnité de licenciement ne peut pas être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Pour les licenciements notifiés avant cette date, le taux de l'indemnité légale de licenciement variait selon l'origine, économique ou non, du licenciement : dans le cas d'un licenciement pour motif personnel, l'indemnité de licenciement ne pouvait être inférieure à un dixième de mois de salaire par année d'ancienneté ; à partir de dix ans d'ancienneté, cette indemnité minimum s'élevait à un dixième de mois de salaire plus un quinzième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Dans le cas d'un licenciement pour motif économique, ces taux étaient doublés.

Un salarié peut-il être licencié sans indemnité de licenciement ?

Oui, si le salarié ne remplit pas la condition requise d'ancienneté dans l'entreprise ou si le licenciement est motivé par une faute grave ou lourde.

Est-il possible de prendre des congés payés pendant un préavis ?

Oui, sachant que cela va alors reporter d'autant le terme du préavis. Ainsi, un salarié dont le préavis de trois mois commence le 1er juin, peut partir en vacances en août, mais il devra revenir dans son entreprise en septembre pour terminer son préavis. Mais rien n'interdit, évidemment, d'essayer de trouver un arrangement avec l'employeur.

Si le salarié est absent pour maladie pendant son préavis, son terme est-il repoussé ?

En principe non, sauf disposition conventionnelle le prévoyant. Si le salarié est rétabli avant la fin de son préavis, il doit retourner travailler dans l'entreprise pour le terminer.

Comment les congés payés acquis mais non pris sont-ils payés ?

Tous les jours de congés acquis mais non pris à la date de la fin du contrat de travail doivent être payés sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés qui est versée avec le dernier salaire.

L'indemnité conventionnelle, c'est quoi ?

C'est l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective applicable dans l'entreprise. Elle doit être versée au salarié si elle est plus avantageuse pour lui que l'indemnité légale. En revanche, l'indemnité conventionnelle ne se cumule pas avec l'indemnité légale.