

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE,

**« Vous avez dit mode
de départ à
l'amiable ? »**



Table des matières

La position du syndicat Solidaires Informatique	3
Une rupture conventionnelle c'est quoi ?	4
Ça se passe comment ?	5
Vous avez dit départ à l'amiable ?	7
Dans la vraie vie, ça se passe comment ?	8
Les autres ruptures du contrat de travail	10
Mettre en œuvre un nouveau projet	12
SOLIDAIRES INFORMATIQUE.....	13
Informez-vous	14
Contacts.....	16

La position du syndicat Solidaires Informatique

Lors de son congrès de décembre 2016, Solidaires Informatiques a approuvé un texte d'orientation dénonçant la rupture conventionnelle comme moyen de rompre le contrat de travail dans les sociétés de services. Cette rupture souvent à l'initiative de l'employeur, parfois issue de périodes d'intimidation et de harcèlement, suite à l'incapacité des dirigeants à placer les salariés sur des missions, fait en effet porter injustement :

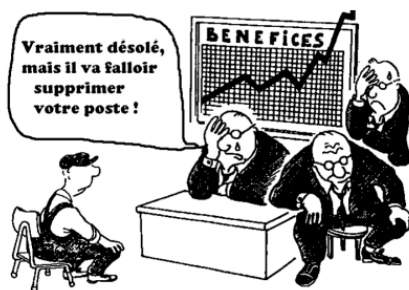
- la responsabilité de la rupture du contrat aux salariés.
- les coûts sur la collectivité par le biais du versement d'allocations chômage.

Une situation injuste puisque les difficultés sont souvent induites par l'absence de formation, de promotion, de gestion de carrière et de motivation salariale.

Solidaires Informatique dénonce donc cette pratique qui ne cesse d'augmenter (45 à GFI en 2014, 85 en 2015).

Ce guide vise avant tout :

- **à vous prémunir** contre les mauvaises intentions de vos managers et RRH qui vous proposeront une rupture conventionnelle,
- **à vous informer** de la procédure et de vos droits si vous décidez malgré tout de vous y engager ainsi que le recours dont disposez pour rester dans votre société de service ou bien rompre le contrat aux torts de l'employeur.



Vos élus SUD Groupe GFI (Section syndicale de Solidaires Informatique) s'engage à vos côtés pour vous aider à faire front, n'hésitez pas à les solliciter.

Une rupture conventionnelle c'est quoi ?

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).

La rupture conventionnelle suppose que l'employeur et le salarié soient d'accord pour se séparer.

Il faut donc s'assurer que le consentement de chacun a été donné de manière libre et éclairé, qu'il est exempt de toute violence, pression, menace ou contrainte quelconque.

Tel n'est pas le cas si l'employeur profite de la situation d'infériorité du salarié, qui ne dispose que d'une maîtrise partielle de l'expression et de la compréhension écrite (CA Amiens, 13 juin 2012, n° 11/03684).

Il en est de même lorsque le salarié signe une rupture conventionnelle dans un contexte de harcèlement moral (Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22.332 FS-PBR ; CA Paris, 14 septembre 2016, n° 15/09649).

Ce contexte se retrouve souvent dans le cas où le salarié se trouve en période d'intercontrat. A toute fins utiles, nous vous conseillons la lecture de notre guide « l'intercontrat », qui vous permettra de mieux connaître vos droits et éviter les nombreux pièges que seront tentés de vous tendre managers et commerciaux, par facilité, incompétence ou sous la pression de la Direction générale.

[Télécharger](#)

GUIDE DE SURVIE EN INTERCONTRAT



SUD Groupe GFI édite, sous forme de livret, un guide de survie en inter-contrat téléchargeable (ici) pour aider tous les salariés à traverser cette période parfois mal vécue et souvent l'occasion de tous les abus pour les managers peu scrupuleux : formation, congés, contrat de travail, mobilité, démission et licenciement, ...



Gardez à l'esprit que vos représentants SUD GFI sont toujours présents pour vous aider et vous conseiller.

Ça se passe comment ?

La procédure

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours de ces entretiens, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise :

salarié-e titulaire d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié-e; si le salarié choisit se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens (un mail suffit, avec au moins la personne qui vous assistera en copie).

L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.



La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est donc limitative ; un avocat, par exemple, ne peut donc pas assister à ces entretiens.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, un exemplaire de l'attestation Pôle emploi et un état récapitulatif des sommes épargnées dans le cadre des dispositifs de participation de l'entreprise. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

Le contenu de la convention

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture.

Cette convention fixe notamment la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Cette date peut bien sûr faire l'objet d'une négociation. Elle détermine également le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié.

Les indemnités dues au salarié

Le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement. Pour calculer celle-ci, contactez un représentant SUD GFI ou consultez l'article 19 de la CCN SYNTEC (<http://sudgfi.fr/index.php/vos-droits/syntec>).

Tout élément exceptionnel de rémunération doit être intégré. Si le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence (*Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009*). S'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur.

<https://www.solidaires.org/Fiche-no-10-La-rupture-conventionnelle-du-CDI-en-5-questions>



Vous avez dit départ à l'amiable ?

Est-ce que le contrat de travail se signe vraiment à l'amiable ?
Avez-vous déjà pu faire retirer la clause de mobilité ? Ajouter des congés payés ? Des CTD ?

Est-ce que le contrat s'exécute à l'amiable ?
Les augmentations, les formations, les changements de mission se passent comme vous le souhaitez ?

Pourquoi est-ce que la rupture devrait se faire à l'amiable ?
Sachant que la rupture est la période professionnelle qui donne le plus lieu à un contentieux judiciaire.

Ainsi, une exécution loyale du contrat de travail impose à l'employeur de vous fournir un travail en rapport avec votre fiche de poste. Vous proposer ou vous imposer de quitter l'entreprise, hors cadre réglementaire, viole vos droits.



On vous vend une soi-disant possibilité de retournement grâce à l'assurance chômage, qui permettrait de prendre du temps et trouver un nouveau travail. Mais le mieux est encore de garder son emploi, surtout quand on a aucun projet derrière !!!

Lorsque l'employeur souhaite un départ "à l'amiable", c'est que, souvent, il sait qu'une issue contentieuse lui sera bien moins favorable.

Dans la vraie vie, ça se passe comment ?

La rupture conventionnelle est basée sur une convention. Logiquement tout devrait pouvoir donner lieu à entente entre les parties : le montant de l'indemnité (non plafonnée), la date de départ

Cette théorie se heurte à la pratique :

- l'indemnisation est souvent faite au minimum conventionnel, c'est-à-dire la même que si vous aviez été licencié-e
- vous n'avez pas les indemnités de préavis de licenciement
- tout étant sujet à entente, l'employeur va pouvoir "négocier" avec vous un total renoncement à une grande partie de vos droits.
- La proposition arrive souvent pendant une période d'intercontrat. Votre manager vous a fragilisé, voire harcelé, vous n'êtes pas en position de vous défendre et encore moins de négocier.



Exemples de mensonges :

- Il ne faut pas se faire assister, il ne faut pas en parler, la convention signée par les parties est confidentielle.
- les discussions verbales informelles sont considérées comme des entretiens légaux préalables à la procédure de rupture.
- la rupture est à votre initiative
- il n'y a pas de préavis (alors que vous ne souhaitez pas forcément partir "au plus vite") ; cela arrive surtout lorsque vous n'êtes "pas facturable"
- vous devez poser tous vos congés payés d'ici la date de départ effectif. Mais cela amputera d'autant votre solde de tout compte.

- vous pouvez poser des congés sans solde pour compléter, la période étant tout de même un peu longue avec la période de rétractation et la période d'homologation !!
- vous pouvez signer des documents antidatés pour supprimer la période de rétractation.

Ce mode de rupture de contrat de travail est loin d'être une solution idéale. Il ne convient que si vous avez un réel projet à mettre en route après votre départ de l'entreprise et qu'il est donc à votre entière initiative.

Au final, la convention est donc bien moins favorable qu'un licenciement pour faute simple.

Les contentieux aux tribunaux sont rares car, comme il s'agit d'un accord « supposé » entre les parties, que le salarié a accepté, signé, il est souvent dit qu'il ne peut y avoir de recours aux prud'hommes, ce qui est totalement faux.

Vous avez 12 mois pour saisir les prud'hommes et invoquer un vice du consentement.

Les mauvaises raisons pour recourir à une rupture conventionnelle :

- Mon employeur m'a donné le « choix » entre rupture conventionnelle et licenciement disciplinaire
- Ma mission vient de se terminer, mon employeur m'a dit qu'il n'avait aucune mission pour moi et que ce serait mieux qu'on se sépare
- Mon employeur m'envoie très loin, je ne peux pas accepter
- Je suis en inter-contrats depuis plusieurs mois, je n'ai aucun avenir
- Je me lève avec nausées et j'ai envie de pleurer rien qu'en pensant au boulot



Quelque soit votre situation, si vous n'êtes pas à l'initiative de la demande de rupture conventionnelle, prenez contact avec un représentant SUD groupe GFI pour vous accompagner.

Les autres ruptures du contrat de travail

Le licenciement pour cause réelle et sérieuse (ou motif personnel)

C'est une autre façon « amiable » de quitter l'entreprise. Le licenciement n'est pas une honte, vous pouvez négocier votre départ. Vous avez droit au chômage et aux indemnités de licenciement. Et comme votre employeur est pressé, vous récupérez, en plus, les indemnités de préavis.

Attention : ne pas confondre avec un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde qui vous prive des indemnités de préavis, mais aussi des indemnités de licenciement.

<https://www.solidaires.org/Fiche-no-9-Licenciement-Preavis-conges-payés-et-indemnités-en-10-questions>

La démission légitime

Cette démission vous prive des indemnités de préavis et de licenciement, mais pas de l'allocation chômage. La démission est reconnue par Pôle Emploi comme légitime dans un certain nombre de cas dont : le rapprochement de conjoints, le non-paiement des salaires, à la suite d'un acte susceptible d'être délictueux et pour lequel vous justifiez avoir déposé une plainte auprès du procureur.

La prise d'acte de la rupture du contrat

C'est la réponse concrète à une situation conflictuelle, en raison de faits fautifs de l'employeur. Il faut constater et pouvoir prouver que l'employeur manque à des obligations fondamentales, ce qui rend impossible la relation de travail.

Cette démarche doit être accompagnée par un conseil juridique ou un avocat.

C'est une rupture immédiate du contrat de travail à l'initiative du salarié, sans être une démission.

Vous envoyez une lettre recommandée à l'employeur puis vous saisissez ensuite le conseil des prud'hommes qui a, théoriquement, 1 mois pour statuer (code du travail L.1451-1). Pendant la durée de la procédure, vous êtes considéré comme démissionnaire par Pôle Emploi (pas d'allocations chômage).

Si le conseil des prud'hommes valide la prise d'acte : vous aurez droit au chômage et à des indemnités de licenciement. Mais aussi à des dommages et intérêts au moins égal à 6 mois de salaire (il faut avoir au moins 2 ans d'ancienneté). Si le conseil des prud'hommes ne valide pas la prise d'acte, la rupture est considérée comme une démission.



<https://www.solidaires.org/Fiche-no35-La-prise-d-acte-de-la-rupture-du-contrat-de-travail-en-7-questions>

La résiliation judiciaire

La résiliation judiciaire du contrat de travail consiste à demander au tribunal des prudhommes, de mettre fin au contrat de travail. Cette procédure, initiée par le salarié, doit s'appuyer sur des manquements conséquents du respect du contrat de travail par l'employeur.

Le contrat de travail n'est pas rompu et se poursuit jusqu'au jour du jugement.

Vous devez saisir le conseil des prud'hommes.

Si le juge valide la demande, la rupture du contrat de travail est prononcée aux torts de l'employeur, ce qui produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse : indemnités de préavis, de licenciement, de congés payés, plus des dommages et intérêts qui ne peuvent être inférieurs à 6 mois de salaire (article L.1235-3). Le contrat de travail est rompu à la date de la décision judiciaire.

Si le juge ne prononce pas la résiliation judiciaire, le contrat de travail se poursuit aux conditions antérieures.

A consulter sans modération :

http://conseillerdusalarie.free.fr/PrisedActeRupture_ResiliationJudiciaire.php

Mettre en œuvre un nouveau projet

Enfin si vous avez décidé de mettre en œuvre un nouveau projet, n'oubliez pas qu'il existe des aménagements prévus par le code du travail :

- **Congé sabbatique** : 6 à 11 mois, sans rémunération
- **Congé de solidarité internationale** : durée de 6 mois, sans rémunération
- **Congés pour création d'entreprise** : durée de 1 an, sans rémunération
- **Congé Individuel de Formation** : maintien du salaire, financement de la formation

LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL SUD GROUPE GFI SONT PRESENTS POUR VOUS ACCOMPAGNER DANS TOUTES CES SITUATIONS, N'HESITEZ PAS A LES SOLLICITER.

SOLIDAIRES INFORMATIQUE

SUD Groupe GFI est une section du syndicat SOLIDAIRES INFORMATIQUE. Elle bénéficie ainsi de l'expérience, des moyens, de la force d'un syndicat national tout en gardant son autonomie financière et de décision.



SUD Groupe GFI est le premier syndicat de l'UES GFI depuis de nombreuses années.

Solidaires Informatique est un syndicat de terrain : Proche des salariés, nous intervenons directement auprès des Directions Régionales ou Nationale pour résoudre les relations conflictuelles, faire appliquer vos droits. Nous intervenons régulièrement auprès de l'inspection du travail et obtenons souvent satisfaction lorsque la Direction s'entête dans le déni.

Solidaires Informatique est un syndicat d'action : Nombreux sont les salariés qui font appel à nous pour les défendre. Nous effectuons ce travail avec sérieux, nous accompagnons les salariés jusqu'au bout. SUD groupe GFI mène actuellement une dizaine d'affaires devant les Prud'hommes (discrimination liée au sexe, licenciement pour fautes fictives ou montées de toutes pièces, discrimination syndicale, non-respect des accords et du droit ...).

Nous menons des actions concertées et collectives au niveau du groupe GFI (NAO, Mutuelle, ...) et interprofessionnelle (retraites, loi travail, ...) afin d'établir un rapport de force favorable à la négociation.

Solidaires Informatique est un syndicat démocratique : Nous consultons les salariés avant de définir nos revendications au cours des différentes négociations, nous consultons nos adhérents qui décident de la signature des accords.

Solidaires Informatique défend l'unité syndicale : Si chaque syndicat a ses spécificités, ses priorités, ses modes de gouvernance, nous sommes persuadés que les meilleurs résultats s'obtiennent dans l'unité. Nous refusons les polémiques et ne répondons jamais aux attaques.

Solidaires Informatique privilégie la Solidarité : Nous défendons tous les salariés sans exception, nous essayons de créer des liens de solidarité entre tous, car c'est ensemble que nous sommes les plus forts.

Informez-vous !

Inscrivez-vous à notre lettre d'information depuis notre site internet <http://sudgfi.fr>

Vous serez informés de l'actualité de GFI, consultés sur l'élaboration de nos revendications, sur la signature des accords,
...

Rendez-vous sur notre site pour y retrouver tous nos tracts, notre histoire et nos valeurs, nos actions, les accords d'entreprise commentés, des fiches de droits, des courriers types

Adhérez ! Vous pouvez télécharger notre pack adhérent toujours depuis notre site internet. Prenez contact avec un délégué syndical pour prendre le temps d'en discuter.



Illustrations :

Page 3 : Plantu

Page 4 : Larcenet

Page 5 : Berth

Page 6 : Box

Page 10 : Faujour

Page 11 : Rif

Contacts

★ Référent-es GFI Informatique Sud-Ouest

Geneviève DELJOUGLA

Elue CE, DP, Déléguée Syndical SUD GFI

Tél : 06 60 63 70 98

Mail : gene.irp@orange.fr

Adeline CARRE

Elue DP, CHSCT

Tél : 06 25 10 39 36

Mail : carre.adeline@gmail.com

Christophe DROEDER

Elu DP

Tél : 06 32 39 82 21

Mail : cdroeder@gmail.com

Cécile CATHALA

Elue CE, DP

Tél : 06 80 70 28 06

Mail : cecile.cathala@free.fr

Hacina BESANCON

Elue CHSCT

Tél :

Mail : hacina.besancon@orange.fr

Luc SANTOUL

Elu DP, CHSCT

Tél :

Mail : lvesantoul@wanadoo.fr

★ Référents GFI IP

Vincent BRACCHETTI

Elu CE, DP, Délégué Syndical SUD GFI

Tél : 06 70 49 84 93

Mail : vincentb@orange.fr

Christophe BAUDRY

Elu CE, DP

Tél : 06 88 60 75 20

Mail : baudry.sud@free.fr

Laurent CALVET

Elu CE, CHSCT, Délégué Syndical SUD GFI

Tél : 06 32 05 00 92

Mail : lcavet77@gmail.com

Fabien VEAU

Elu CHSCT

Tél : 06 07 21 27 20

Mail : fabien.veau@free.fr

Web : <http://sudgfi.fr>

Mail : contact@sudgfi.fr