



## RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### DEMISSION , RETRAITE , LICENCIEMENT

#### 1. La **DEMISSION** :

Le salarié en CDI peut démissionner à tout moment sous réserve du respect d'un préavis :

- 1 mois pour les ouvriers et employés
- 2 mois pour les techniciens et agents de maîtrise
- 3 mois pour les cadres

La démission doit résulter de la volonté claire et non équivoque du salarié de rompre son contrat de travail. Cela signifie notamment que l'employeur ne peut pas déduire cette volonté du simple comportement du salarié.

Toujours demandé au salarié de notifier sa démission par écrit.

#### 2. Le **LICENCIEMENT** :

##### **Préavis :**

- 1 mois pour le salarié dont l'ancienneté est inférieure à 2 ans
- 2 mois pour le salarié dont l'ancienneté est supérieure ou égale à 2 ans
- 3 mois pour le salarié cadre

En cas de faute grave ou lourde, le salarié perd le bénéfice du préavis

##### **Autorisation d'absence pendant la durée du préavis pour recherche d'emploi :**

- 2 heures rémunérées par jour ouvrable pour les salariés à temps complet
- au prorata de leur temps de travail pour les salariés à temps partiel

Dans les 2 cas : possibilité, avec accord de l'employeur , de prendre ces heures en une seule fois

##### **Indemnité de licenciement :**

Pour le calcul du nombre d'années de présence, seules les périodes de travail effectif sont à prendre en compte

Le salaire de référence est, selon le cas le plus favorable, soit la moyenne des 12 derniers mois, soit la moyenne des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification perçue pendant cette période est prise en compte au prorata temporis.

<b>Indemnité de licenciement pour motif personnel</b>	
<b>Ancienneté</b>	<b>Montant de l'indemnité</b>
Jusqu'à 7 ans d'ancienneté	1/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise
Plus de 7 ans d'ancienneté	1/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise + 1/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire pour les années de présence supérieures à 7 ans d'ancienneté
Plus de 14 ans d'ancienneté	1/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise + 3/20 <sup>ème</sup> de mois de salaire pour les années de présence supérieures à 14 ans d'ancienneté

<b>Indemnité de licenciement pour motif économique</b>	
<b>Ancienneté</b>	<b>Montant de l'indemnité</b>
Moins de 10 ans d'ancienneté	2/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise
A partir de 10 ans d'ancienneté	2/10 <sup>ème</sup> de mois de salaire par année de présence dans l'entreprise + 2/15 <sup>ème</sup> de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

### **Indemnité compensatrice de congés payés :**

Elle correspond à la fraction de congés payés acquis et non pris

Mode de calcul :

Le plus avantageux pour le salarié doit être retenu :

➤ Règle du 10<sup>ème</sup> : elle correspond au 10<sup>ème</sup> de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours. Pour déterminer la rémunération annuelle servant de base à l'indemnité de congés payés, on retient le salaire brut, ce qui inclut les majorations éventuelles pour heures supplémentaires ou travail de nuit.

➤ Règle du maintien du salaire : elle correspond à la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé, si le salarié avait travaillé pendant cette période. Ce mode de calcul sera privilégié dans le cas où il y a eu des augmentations récentes de salaires ou lorsqu'un salarié à temps partiel est passé à temps plein

Remarque : seul le licenciement pour faute lourde prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés.

### **3. La RETRAITE :**

✓ ***Départ à la retraite : à l'initiative du salarié***

#### **Quels salariés ?**

- salarié ayant atteint l'âge légal de la retraite (65 ans)
- salarié n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite mais ayant cotisé le nombre suffisant d'années pour bénéficier d'une retraite

#### **Préavis :**

Ouvriers et employés : 1 mois

Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois

Cadres : 3 mois

#### **Indemnités de départ :**

<b>Indemnité de départ à la retraite</b>	
<b>Ancienneté dans l'entreprise</b>	<b>Montant de l'indemnité</b>
Après 10 ans	1 mois et demi de salaire
Après 15 ans	2 mois de salaire
Après 20 ans	4 mois de salaire
Après 30 ans	5 mois de salaire

✓ **Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur**

**Cas général** : salariés ayant atteint l'âge de la retraite (65 ans)

- pas de possibilité de refus du salarié
- préavis à respecter :
  - Ouvriers et employés : 1 mois
  - Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
  - Cadres : 3 mois
- Indemnité de mise à la retraite : identique à l'indemnité de licenciement sans être inférieure à l'indemnité de départ à la retraite

**Cas particulier** :

- mise à la retraite des salariés âgés de plus de 60 ans et de moins de 65 ans (vise les salariés au moins âgés de 60 ans et pouvant prétendre à une retraite à taux plein)
- mise à la retraite des salariés ayant eu de longues carrières

Conditions : La mise à la retraite du salarié doit s'accompagner :

- soit de l'embauche d'un salarié ou de la transformation d'un poste initialement à temps partiel en temps plein, dans un délai d'un an à compter de la mise à la retraite d'un salarié
- Soit du maintien d'un salarié dans l'entreprise permettant d'éviter un licenciement économique.

Procédure :

- l'employeur doit informer le salarié de son intention de le mettre à la retraite par lettre avec AR
- contenu de la lettre : l'employeur doit indiquer au salarié le motif de l'entretien, son droit de demander à sa caisse de retraite une copie de son relevé de carrière. Ce relevé doit être communiqué à l'employeur lors de l'entretien
- A la fin de la procédure, l'employeur notifie sa décision au salarié en respectant un délai de prévoyance (doublé si le salarié a au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise) :
  - Ouvriers et employés : 1 mois
  - Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
  - Cadres : 3 mois