



## Préavis dans le cadre d'une relation de travail

-----  
Par Visiteur

Bonjour

Pourriez-vous m'indiquer ce que veut dire la phrase :

"Le salarié pourra se dégager de son obligation de travail s'il avise son employeur de son départ au moins 24 heures à l'avance, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice".

Cette phrase est issue de ma convention collective n° 3121, article 6-4, chapitre rupture du contrat de travail - délai de préavis. J'ai mon entretien préalable au licenciement économique mercredi 15 et j'aimerais en connaître le sens exact pour la discussion sur l'exécution du préavis. Merci.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Pourriez-vous m'indiquer ce que veut dire la phrase :

"Le salarié pourra se dégager de son obligation de travail s'il avise son employeur de son départ au moins 24 heures à l'avance, sans avoir à payer d'indemnité compensatrice".

Cette phrase est issue de ma convention collective n° 3121, article 6-4, chapitre rupture du contrat de travail - délai de préavis. J'ai mon entretien préalable au licenciement économique mercredi 15 et j'aimerais en connaître le sens exact pour la discussion sur l'exécution du préavis

Cela signifie que vous pouvez renoncer à faire votre préavis de licenciement sous réserve que vous préveniez votre employeur 24 heures avant. Dans ce cas, vous n'avez plus aucune obligation envers votre entreprise mais en contrepartie, vous ne toucherez pas votre salaire normalement versé pendant le préavis.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

24 heures avant le début du préavis ou à n'importe quel moment pendant le préavis ?

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

24 heures n'importe quand pendant le préavis.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Mon employeur m'a proposé la CRP pendant l'entretien préalable. Il m'a aussi précisé que je recevrai ma lettre de licenciement dans 7 jours, date à laquelle, d'après la loi, commencera le préavis. D'après ce que j'ai lu, si j'accepte la

CRP, le contrat de travail sera rompu à l'issue des 21 jours de réflexion. Entre les deux dates, serai-je en préavis ou serai-je toujours salariée ?  
Puis-je prendre des congés payés ?

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Mon employeur m'a proposé la CRP pendant l'entretien préalable. Il m'a aussi précisé que je recevrai ma lettre de licenciement dans 7 jours, date à laquelle, d'après la loi, commencera le préavis. D'après ce que j'ai lu, si j'accepte la CRP, le contrat de travail sera rompu à l'issue des 21 jours de réflexion. Entre les deux dates, serai-je en préavis ou serai-je toujours salariée ?

Non, en fait, vous êtes en "délai de réflexion". Ce n'est pas un préavis ni même véritablement un statut de salarié. Vous devez toutefois rester à la disposition de l'employeur. Rien ne s'oppose à ce que vous preniez vos congés si votre employeur est d'accord.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Si je peux me permettre de vous demander votre avis, me conseillez-vous d'accepter la CRP ? Quels sont les avantages et les inconvénients ? Merci.

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Si je peux me permettre de vous demander votre avis, me conseillez-vous d'accepter la CRP ? Quels sont les avantages et les inconvénients ? Merci.

Tout dépend la difficulté que vous aurez à retrouver du travail. Si vous pensez retrouver du travail demain, autant refuser. Dans le cas contraire, vous avez tout intérêt à accepter une CRP. Vous bénéficiez de l'indemnité spécifique de reclassement et en outre, bénéficiez d'un accompagnement renforcé pour retrouver du travail.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonjour,

Ma convention collective n° 3121 prévoit une gratification annuelle qui est habituellement versée avec mon salaire de décembre. Si j'accepte la CRP, mon contrat de travail sera rompu le 06 octobre et sinon le préavis ira jusqu'au 28 novembre environ. Cette gratification sera-t-elle versée au prorata du nombre de mois travaillés ou faut-il faire partie du personnel au moment de son paiement ?

D'autre part, pensez-vous que je puisse avoir un entretien d'information sur la CRP à Pôle Emploi en même temps que ma collègue qui est dans le même cas que moi (avec 8 jours de décalage) et que nous puissions éventuellement profiter du "même" programme de reclassement, ce qui nous permettrait de faire du covoiturage pour les formations et autres déplacements ?

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Ma convention collective n° 3121 prévoit une gratification annuelle qui est habituellement versée avec mon salaire de

décembre. Si j'accepte la CRP, mon contrat de travail sera rompu le 06 octobre et sinon le préavis ira jusqu'au 28 novembre environ. Cette gratification sera t-elle versée au prorata du nombre de mois travaillés ou faut-il faire partie du personnel au moment de son paiement ?

Tout dépend l'usage dans l'entreprise, mais en principe la gratification annuelle est subordonnée à la présence du salarié au 31 décembre. Si vous partez plus tôt, vous perdez le bénéfice de cette gratification.

pensez-vous que je puisse avoir un entretien d'information sur la CRP à Pôle Emploi en même temps que ma collègue qui est dans le même cas que moi (avec 8 jours de décalage) et que nous puissions éventuellement profiter du "même" programme de reclassement, ce qui nous permettrait de faire du covoiturage pour les formations et autres déplacements ?

Je sais pas, cela ne relève pas vraiment de mon domaine. Il faudrait vous renseigner à Pole emploi.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonsoir,

Voici l'article exact extrait de ma convention :

" Article 5.6

Gratification annuelle

Il est alloué à l'ensemble des catégories de personnel une gratification annuelle versée en une ou plusieurs fois. Cette gratification est égale au onzième du total des rémunérations mensuelles brutes des onze premiers mois de l'année civile.

En cas de versements fractionnés, le montant versé par avance ne s'ajoute pas au montant des rémunérations brutes des onze premiers mois destiné au calcul de cette gratification."

Il n'est pas précisé que le salarié doit être présent au 31 décembre. Qu'en pensez-vous ? Je ne voudrais faire de "cadeau" à mon employeur qui me licencie après 28 ans de bons et loyaux services...

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Il n'est pas précisé que le salarié doit être présent au 31 décembre. Qu'en pensez-vous ? Je ne voudrais faire de "cadeau" à mon employeur qui me licencie après 28 ans de bons et loyaux services...

Oui, oui, je connais votre convention collective. Ma question était bien de savoir quel était l'usage dans VOTRE entreprise à vous. En effet, en principe, toutes les gratifications annuelles comme le 13ème mois ne sont versées que sous réserve que l'employé soit là au 31 décembre. Ce n'est qu'en cas d'un usage contraire de votre entreprise (notamment si la prime est versée en plusieurs fois par exemple) que l'on peut procéder au pro rata.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Bonsoir,

Vous avouerez que la convention n'est pas claire au sujet de cette gratification annuelle. J'ai lu dans d'autres CC que cette prime était subordonnée à la présence du salarié, au moins c'est précis. De plus c'est totalement injuste puisque cette gratification fait partie de mon salaire et que j'aurai travaillé pratiquement 10 ou 11 mois dans l'année ! D'autre part, en ce qui concerne les indemnités de licenciement, ma convention prévoit seulement la moitié des indemnités légales ! Pouvez-vous me confirmer que je recevrai bien les indemnités prévues par la loi car c'est la convention qui prime quand elle est supérieure à la loi mais pas quand elle est inférieure j'espère. D'ailleurs, je me demande comment il est possible de prévoir des indemnités inférieures de moitié à la loi dans une convention collective. C'est aberrant !

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Vous avouerez que la convention n'est pas claire au sujet de cette gratification annuelle. J'ai lu dans d'autres CC que cette prime était subordonnée à la présence du salarié, au moins c'est précis. De plus c'est totalement injuste puisque cette gratification fait partie de mon salaire et que j'aurai travaillé pratiquement 10 ou 11 mois dans l'année !

C'est souvent comme cela, les conventions collectives ne sont pas rédigées de la même manière et on y perd en clarté. Je maintiens toutefois qu'à défaut de précision explicite dans la convention, c'est bien la présence du salarié au 31 décembre qui conditionne le versement de la prime.

D'autre part, en ce qui concerne les indemnités de licenciement, ma convention prévoit seulement la moitié des indemnités légales ! Pouvez-vous me confirmer que je recevrai bien les indemnités prévues par la loi car c'est la convention qui prime quand elle est supérieure à la loi mais pas quand elle est inférieure j'espère.

Je confirme que vous recevrez les indemnités légales, qui constituent ici le minimum.

D'ailleurs, je me demande comment il est possible de prévoir des indemnités inférieures de moitié à la loi dans une convention collectif

C'est en fait assez simple! Les conventions collectives ne sont réactualisées que rarement. Aussi, "au moment où elles sont rédigées" ces conventions vont prévoir une indemnité au moins égale à l'indemnité légale.

Seulement, alors que certaines réformes ont eu pour effet d'augmenter l'indemnité légale de licenciement, les conventions collectives n'ont pas eu le droit au même bénéfice.

C'est ce qui explique que des années plus tard, l'indemnité légale est souvent supérieur à l'indemnité conventionnelle.

Très cordialement.