



# Cessation de convention de l'activité salariale : employé, 4 contextes à savoir pour l'abandonner

Actualité législative publié le 23/11/2020, vu 644 fois, Auteur : [Tout sur la justice en France](#)

**Le 28 octobre 2020, le président de la République a annoncé une (ré) incarcération nationale à partir du 30 octobre.**

Le 28 octobre 2020, le président de la République a annoncé une (ré) incarcération nationale à partir du 30 octobre.

Si cette fermeture n'est pas la même que la précédente pour une grande majorité de Français qui peuvent continuer à travailler à distance ou en personne, elle aura certainement un impact économique important.

Un aperçu des avantages et inconvénients des différentes violations du contrat de travail et des attitudes à adopter pour préserver vos droits en tant que salarié.

De nombreuses entreprises ont déjà envisagé des plans de licenciement collectif et cherchent le meilleur moyen de réduire leurs effectifs.

Il est essentiel de connaître ses droits en tant que salarié et de pouvoir se défendre contre les licenciements sans motif réel ou sérieux ou même face à des pressions parfois violentes des entreprises pour imposer leurs choix.

Non-respect des conditions de licence

En raison des difficultés économiques actuelles, de nombreuses entreprises seront contraintes de licencier nombre de leurs employés pour des raisons économiques.

Si tel est le cas, vérifiez que votre employeur a respecté les obligations relatives à ce licenciement.

L'existence d'une vraie raison économique.

La raison économique doit exister et cela est très strictement défini dans le Code du travail.

En effet, le licenciement pour raisons économiques est un licenciement par un employeur pour un motif inhérent au salarié résultant : de la cessation ou de la transformation de l'emploi ;  
- soit une modification d'un élément essentiel du contrat de travail rejeté par le salarié.

Ces deux causes doivent être consécutives à des difficultés économiques ou à des changements technologiques.

Dans le cas contraire, le licenciement ne peut être qualifié de licenciement économique, il sera déclaré sans cause réelle et sérieuse et vous pourrez bénéficier de dommages et intérêts.

Droits des employés rejetés pour des raisons économiques

Obligation de recycler le personnel

L'employeur a l'obligation préalable de recycler le salarié conformément au Code du travail  
En fait, l'employeur doit faire tous les efforts possibles de formation et d'adaptation pour recycler un employé.

Par conséquent, vous devez faire des recherches sérieuses pour recycler l'employé à l'échelle nationale dans l'entreprise ou dans les sociétés du groupe qui appartiennent à l'entreprise. Ce n'est que si cette enquête réussit que l'employeur peut continuer à licencier l'employé.

Il est également important de vérifier que vous avez bénéficié des différents droits liés au licenciement.

Un contrat de sécurité professionnelle pour les entreprises de moins de 1000 salariés.

Elle permet au salarié d'être accompagné pour lui permettre de reprendre le travail le plus rapidement possible et de lui octroyer une indemnité particulière. Cette indemnité correspond à une allocation de sécurité d'emploi dont le montant varie en fonction de l'ancienneté du salarié.

Permis de transfert pour les entreprises d'au moins 1000 employés.

Priorité à l'embauche un an après la fin de la notification.

Cette priorité d'emploi permet au salarié d'informer son employeur de sa volonté de bénéficier de cette priorité. L'employeur devra alors vous proposer tous les emplois disponibles compatibles avec votre profil.

Invitation à un entretien de pré-licenciement

Selon le Code du travail, l'appel doit être effectué par lettre certifiée ou remis manuellement contre inscription. Cette lettre doit indiquer le but de l'appel.

L'entretien préparatoire ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre certifiée ou la remise en personne de la lettre d'invitation.

Assurez-vous que toutes ces procédures d'appel sont suivies.

Si vos droits acquis n'ont pas été respectés, le licenciement peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse du fait de la nullité de la procédure de licenciement selon les articles du Code du travail.

Par conséquent, vous pouvez profiter des dommages.

Utilisation abusive des licenciements pour des raisons personnelles

Pour éviter les obligations susmentionnées de l'employeur, celui-ci préférera parfois recourir au licenciement pour des raisons personnelles, disciplinaires ou non.

En conséquence, l'employeur tentera de caractériser l'absence de travailleur, l'insuffisance professionnelle ou le refus de modifier le contrat de travail.

Dans le contexte actuel lié à la crise du Covid-19, ces licenciements sont généralement des licenciements cachés pour des raisons économiques et, par conséquent, les employeurs espèrent éviter la mise en œuvre de plans de protection des travailleurs longs et coûteux.

Cependant, vous ne devez pas vous laisser influencer et réagir à ce licenciement abusif.

Vous pourrez recevoir des dommages-intérêts si le licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse.

Pression de l'employeur pour démissionner

Parfois, il arrive aussi que l'employeur pousse l'employé à la limite dans l'espoir qu'il démissionne et perd ainsi bon nombre de ses droits liés au licenciement.

N'oubliez pas que vous aurez tout intérêt à négocier un départ amical et à ne pas céder à la pression.

Si votre employeur obtenait votre démission par pression, le caractère non-équivoque ne serait pas rempli et la démission ne serait pas valable

En effet, la démission doit être claire et sans équivoque. La jurisprudence récente a également précisé qu'une démission sans équivoque doit être reclassée comme un acte de licenciement.

Manque de respect des conditions de résiliation du contrat

Si vous et votre employeur, opté pour un licenciement conventionnel, veillez à ne pas tout accepter sous la pression de l'entreprise.

L'utilisation de la résolution de contrat pour éviter le licenciement pour des raisons financières

L'employeur aura de nombreux intérêts préférant la résiliation du contrat au licenciement économique

En particulier, la question de la résiliation d'un contrat se limite aux vices de consentement, lorsque de fréquents litiges sont liés à un licenciement économique.

Cependant, la rupture conventionnelle ne doit pas cacher une rupture pour des raisons économiques.

Lorsque l'employeur a préféré recourir à la résiliation de contrat pour éviter les obligations résultant d'un licenciement économique, la DIRECTEE peut rejeter l'approbation de la résiliation.

Le salarié, pour sa part, pourrait remettre en cause la résiliation du contrat en raison de l'abus des règles applicables au chômage.

Abus du pouvoir disciplinaire par l'employeur lors de la négociation des conditions de licenciement

L'abus du pouvoir disciplinaire pour obliger la conclusion de la résiliation contractuelle n'est pas admis par la jurisprudence qui invalide la résiliation contractuelle

Vous devez accepter les conditions de cette pause

Si vous n'acceptez pas les conditions d'annulation, vous pouvez déterminer que votre consentement était défectueux au moment de la résiliation.

En fait, à partir de la jurisprudence consolidée, il y a dépendance au consentement lorsque le travailleur a donné son consentement à la résiliation du contrat par erreur, fraude, menace ou violence.

Selon la jurisprudence récente, la rupture contractuelle conclue alors que le travailleur se trouvait dans une situation de violence morale due au harcèlement et aux troubles psychologiques qui en découlent n'est pas valide, situation qui caractérise le consentement.

De plus, le montant de l'indemnité spécifique de départ est défini par référence aux dispositions du Code du travail relatives à l'indemnité légale de licenciement et vous ne devez pas accepter d'indemnité inférieure.

Interroger la terminaison conventionnelle pour voir si vous l'avez terminée.

Si vous venez de signer votre pause conventionnelle, mais que vous ne l'avez pas fait volontairement sous la pression de l'employeur et en pleine crise de santé, assurez-vous de vérifier les points suivants :

Obligation de l'employeur de fournir au salarié une copie de la fin du contrat

L'employeur doit montrer au salarié qu'il a fourni une copie de la résiliation du contrat, sauf s'il existe une preuve de cette livraison, le contrat de résiliation est invalide.

Signez la fin de votre contrat et bénéficiez d'un délai de 15 jours.

Selon le Code du travail, il existe un délai de rétractation après la signature du contrat.

Ce droit de rétractation est régulièrement rappelé dans la jurisprudence. Pour résilier le contrat, la lettre de démission doit être envoyée avant la fin de la période de 15 jours calendaires.

Ce droit peut être exercé par une lettre envoyée par tout moyen certifiant la date de réception par l'autre partie.

Alors n'attendez plus pour vous assurer que votre contrat de travail a été rompu conformément à vos droits et de manière légale. Sinon, il est important de s'opposer à cette infraction et de faire le mal.