



Brochure juridique

26 Questions/Réponses

Quelques réponses
aux principales questions
que se posent les agents

Licenciement, critères d'ordre de suppression de poste, reclassement, indemnités, congés payés, préavis, Compte Épargne Temps, mise à la retraite, projet de loi El Khomri...

Sommaire

Critères d'ordre de suppression de poste	5
1. Critères d'ordre de suppression de poste. Communication et contestation.	6
A. Question : Est-il possible de contester l'évaluation des critères par la Chambre ?	6
B. Réponse :	6
2. Critères d'ordre de suppression. Demander à être licencié.	7
A. Question : Est-il possible de demander à être licencié à la place d'un collègue ?	7
B. Réponse :	7
Suppression de poste	8
3. Poste supprimé. Mais l'ensemble des fonctions sont maintenues (dispatchées, réparties sur d'autres agents).....	9
A. Question : Est-ce qu'il est possible de supprimer un poste alors que l'ensemble des fonctions de ce poste continu de s'exercer ?	9
B. Réponse :	9
4. Poste supprimé. Discrimination.....	10
A. Question : Est-il possible de contester une suppression de poste pour discrimination ?	10
B. Réponse :	10
Mise à la retraite.....	11
5. Mise à la retraite à la demande de la Chambre.....	12
A. Question : Une chambre peut-elle mettre un agent à la retraite ? A-t-elle le droit de lui demander communication de son relevé CARSAT ?	12
B. Réponse :	12
6. Licenciement ou mise à la retraite.....	13
A. Question : Est-ce que la Chambre peut mettre à la retraite un agent alors qu'il a déjà reçu sa lettre de licenciement ?	13
B. Réponse :	13
Propositions de reclassement.....	14
7. Propositions de reclassement et obligations de la Chambre.....	15
A. Question : Qu'est-ce que obligation de reclassement ? La Chambre est-elle obligée de reclasser les agents ?	15
B. Réponse :	15
8. Licenciement, propositions de poste et obligations de la Chambre.....	16
A. Question : Quels postes les chambres sont-elles tenues de proposer ? Y a-t-il obligation de reclassement ?	16
B. Réponse :	16
9. Propositions de postes, indemnités de licenciement.....	17
A. Question : Si un agent ne postule à aucun poste, quelles sont les conséquences ? Est-ce qu'il a le droit de ne postuler à aucun poste ?	17
B. Réponse :	17

10. Refus de propositions de postes, indemnités de licenciement.	18
A. Question : Un agent postule à des postes et n'en accepte aucun. La direction considère que certains postes lui correspondent. Quelles sont les conséquences ?	18
B. Réponse :	18
11. Proposition de postes sans fiche de poste et/ou sans site clairement définis.....	19
A. Question : Un agent peut-il postuler à des postes dont la fiche de poste n'est pas définie et dont le site est incertain ?	19
B. Réponse :	19
12. Proposition de postes. Accord à l'issue de l'entretien.	20
A. Question : À l'issue de l'entretien, un agent accepte une proposition de poste. Quelles sont les conséquences ?	20
B. Réponse :	20
13. Réponse à une proposition de postes avec fiche de poste et site clairement définis.	21
A. Question : Quand un agent accepte une proposition de poste, il signe puis change d'avis. Il veut se rétracter. Quelles conséquences ?	21
B. Réponse :	21
14. Proposition de poste. Qui est prioritaire ?	22
A. Question : Est-ce que des agents dont le poste n'est pas supprimé peuvent postuler ?	22
B. Réponse :	22
Entretien.....	23
15. Plusieurs propositions de poste traitées en un entretien.....	24
A. Question : Est-ce qu'il est acceptable que les candidatures d'un agent à plusieurs postes soient traitées au cours d'un seul entretien ?	24
B. Réponse :	24
Licenciement.....	25
16. Date du licenciement et début du préavis. Courrier recommandé.....	26
A. Question : Quelle est la date retenue comme date du licenciement ? Quand débute le préavis ? Est-ce que l'on gagne du temps en tardant à aller chercher le recommandé à la poste ?	26
B. Réponse :	26
17. Licenciement et contestation au Tribunal Administratif. Pour obtenir quoi ?	27
A. Question : En lançant une contestation pour une suppression de poste, pour un licenciement, ça peut aboutir à quoi ? Que peut-on obtenir ?	27
B. Réponse :	27
18. Candidature après le licenciement. Jusqu'à quand peut-on candidater ? Priorité après le licenciement.....	28
A. Question : Est-il possible de candidater sur des postes après que l'on a reçu sa lettre de licenciement ? Peut-on candidater alors que l'on n'est plus à la Chambre ?	28
B. Réponse :	28

19. Ouverture de postes identiques aux postes supprimés.....	29
A. Question : Est-il possible que la Chambre ouvre un poste identique à un poste qui a été supprimé ?	29
B. Réponse :	29
Préavis de licenciement	30
20. Préavis de licenciement. Durée (1).....	31
A. Question : Est-il possible de ne pas effectuer de préavis ? Peut-on décider seul de ne plus se présenter à son poste dès que l'on a reçu la notification de licenciement ?.....	31
B. Réponse :	31
21. Préavis de licenciement. Durée (2).....	32
A. Question : Est-il possible de ne pas effectuer de préavis ?	32
B. Réponse :	32
22. Préavis de licenciement. Durée (3).....	33
A. Question : Est-il possible d'effectuer le préavis en dehors les locaux? Est-ce que la Chambre peut accepter que le préavis soit effectué au domicile ?	33
B. Réponse :	33
Congés payés et Compte Épargne Temps	34
23. Congés payés. Préavis de licenciement.	35
A. Question : L'agent doit-il prendre ses congés pendant le préavis ? Est-ce que la Chambre peut obliger un agent à poser ses congés pendant le préavis ?	35
B. Réponse :	35
24. Congés payés. Préavis de licenciement. Calcul du nombre de jours de congés payés	36
A. Question : Est-ce que les mois de préavis génèrent des jours de congés payés ?	36
B. Réponse :	36
25. Compte Épargne Temps. Licenciement.	37
A. Question : Est-ce que les jours épargnés sont payés ou doivent être pris par l'agent pendant le préavis ?	37
B. Réponse :	37
Projet de loi El Khomri	38
26. Projet de loi El Khomri et droits des agents.....	39
A. Question : En cas (hélas !) d'adoption, est-ce que tout ou partie des dispositions du projet de loi El Khomri s'appliqueraient aux agents ?	39
B. Réponse :	39

CRITÈRES D'ORDRE DE SUPPRESSION DE POSTE

1. Critères d'ordre de suppression de poste. Communication et contestation.

A. Question : Est-il possible de contester l'évaluation des critères par la Chambre ?

B. Réponse :

Suite à l'application des critères d'ordre de suppression, c'est votre poste qui est supprimé.

Dans le Statut ne figure aucun critère d'ordre de suppression, ni d'ailleurs l'obligation d'en déterminer. C'est une initiative de la CCI de Paris-Îdf approuvée par la CFDT et l'UNSA.

Comme la Chambre de Paris-Îdf a décidé d'appliquer des critères d'ordre de suppression, ces critères doivent impérativement être **correctement appliqués et convenablement pondérés**.

Il faut donc que chaque agent vérifie sur la grille si chacun des critères a suffisamment été mis en valeur et correctement évalué.

Nous vous invitons à écrire à la DRH pour lui demander de communiquer le détail de votre grille de critères afin d'éventuellement pouvoir la contester.

Cette demande peut prendre la forme d'un recours qui interpelle la Chambre. La Direction doit vous expliquer avec des critères objectifs pourquoi c'est vous qui êtes licencié. Elle doit aussi apporter des explications sur pourquoi ce n'est pas un autre agent qu'il l'est.

Au final, si votre grille a été mal évaluée, il y a là matière à contester votre licenciement auprès du Tribunal Administratif. Sur la base du recours que vous aurez effectué.

Nous vous invitons à voir avec vos délégués syndicaux Force Ouvrière pour rédiger le recours.

2. Critères d'ordre de suppression. Demander à être licencié.

A. Question : Est-il possible de demander à être licencié à la place d'un collègue ?

B. Réponse :

Oui, c'est possible. Seulement si vous êtes mis d'accord avec votre collègue qui en fonction des critères d'ordre doit être licencié. En fait, vous demandez à être licencié à sa place.

Voir **Accord méthodologique portant sur la mise en œuvre de la procédure de suppression de poste**. Chapitre 3 de la page 4

« Possible substitution entre deux agents volontaires.

(...) lorsqu'un agent est en situation de voir son poste maintenu, il a la possibilité de solliciter de la DGA-RH l'autorisation de se substituer à l'un de ses collègues (...) en situation de voir son poste supprimé.

*Cette demande, qui devra être formulée par écrit datée et signée au plus tard le 25 mai 2016, devra comprendre le consentement exprès des deux agents concernés.
(...)*

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

SUPPRESSION DE POSTE

3. Poste supprimé. Mais l'ensemble des fonctions sont maintenues (dispatchées, réparties sur d'autres agents).

A. Question : Est-ce qu'il est possible de supprimer un poste alors que l'ensemble des fonctions de ce poste continu de s'exercer ?

B. Réponse :

Votre poste est supprimé mais les actions que vous effectuiez en occupant ce poste perdurent.

La CCI ne peut pas supprimer un poste et dans les faits le maintenir. Attention que **certaines** des missions (une part des missions) soient maintenues et dispatchées sur d'autres agents, c'est une chose. On ne peut pas le reprocher à la Chambre.

Par contre si l'ensemble de vos tâches perdurent et que pourtant c'est vous qui êtes licencié, vous êtes est en droit de vous demander pourquoi c'est vous qui partez au lieu que ce soit la personne à qui la chambre confie vos missions.

Si **toutes** les missions sont conservées, si les fonctions attachées au poste continuent d'exister, alors le poste n'aurait pas dû être supprimé.

Il y a là matière à contester votre licenciement auprès du Tribunal Administratif

Nous vous invitons à voir avec vos délégués syndicaux Force Ouvrière pour rédiger le recours.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



4. Poste supprimé. Discrimination.

A. Question : Est-il possible de contester une suppression de poste pour discrimination ?

B. Réponse :

Vous pensez que ce n'est pas vous qui aurait dû être licencié. Pour différentes raisons (critères d'ordres, placardisation, mauvais positionnement dans la grille, brimades, ...), vous pensez que vous êtes victime de discrimination. Pour faire court, la Chambre profite de son plan de suppressions de poste pour se débarrasser de vous.

Si vous arrivez à faire la preuve qu'il y a discrimination. Si on peut démontrer que si votre poste est supprimé c'est parce qu'il y a discrimination à votre égard. Il y a là matière pour un recours au Tribunal Administratif.

Ce qui est intéressant si vous allez au Tribunal Administratif pour discrimination, c'est que vous ne devez apporter que les premiers éléments qui démontrent qu'il y a discrimination. Par contre, une fois que vous avez démontré qu'il y a des éléments qui tendent à prouver la discrimination, **ce sera la chambre de démontrer le contraire. La preuve sera la charge de la chambre.**

Ce sera à elle de démontrer qu'elle a fait des choix totalement objectifs, ce n'est pas à l'agent de prouver qu'il y a discrimination c'est à la chambre de prouver qu'il n'y en a pas eu à son égard.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

MISE À LA RETRAITE

5. Mise à la retraite à la demande de la Chambre.

A. Question : Une chambre peut-elle mettre un agent à la retraite ? A-t-elle le droit de lui demander communication de son relevé CAR-SAT ?

B. Réponse :

Si l'agent a atteint l'âge (en général entre 65 et 67 ans) et qu'il a suffisamment cotisé pour bénéficier d'une pension à taux plein, la Chambre est en droit de le mettre à la retraite. Et donc de prendre connaissance du relevé de la CARSAT.

Si une des deux conditions n'est pas remplie, l'agent ne peut être mis à la retraite qu'avec son accord.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



6. Licenciement ou mise à la retraite.

A. Question : Est-ce que la Chambre peut mettre à la retraite un agent alors qu'il a déjà reçu sa lettre de licenciement ?

B. Réponse :

Non. C'est contestable. Il n'est pas possible pour un employeur de mettre à la retraite un salarié (un agent) licencié.

Un exemple : Un salarié a reçu sa lettre de licenciement pour motif économique. Pendant son préavis il commet une faute grave. L'employeur peut prendre des sanctions (mise à pied immédiate...) et mettre fin au préavis sans lui payer la période restante.

Par contre, il ne peut pas changer le motif « économique » du licenciement pour celui de « faute grave ». Le salarié conservera l'ensemble des droits qui découlent du motif économique.

De la même façon qu'il n'est pas possible de requalifier le motif de licenciement une fois qu'il est notifié, il n'est pas possible « d'annuler » le licenciement pour suppression de poste afin de mettre à la retraite l'agent.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PROPOSITIONS DE RECLASSEMENT

7. Propositions de reclassement et obligations de la Chambre.

A. Question : Qu'est-ce que obligation de reclassement ? La Chambre est-elle obligée de reclasser les agents ?

B. Réponse :

Le reclassement ne donne pas le droit à avoir un poste. L'obligation de reclassement pour la chambre, **c'est une obligation de chercher à reclasser l'agent** afin de le mettre sur un autre poste **si c'est possible.**

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. Licenciement, propositions de poste et obligations de la Chambre.

A. Question : Quels postes les chambres sont-elles tenues de proposer ? Y a-t-il obligation de reclassement ?

B. Réponse :

Non, les Chambres ne sont pas obligées de reclasser les agents, **mais elles sont obligées de présenter de véritables propositions**. Les Chambres ne peuvent pas faire semblant de reclasser. Elles sont tenues de tout mettre en œuvre pour tenter de reclasser leurs agents. **Sur la question des postes, les obligations sont du côté des Chambres.**

Un exemple :

Une décision (11 mars 2013) du TA de Paris. Les Chambres ont obligation de reclassement.

En 2011, l'ACFCI supprime le poste d'un agent et en février 2012 elle le licencie. Entre temps, comme le Statut l'y oblige, la Chambre lui propose des reclassements, mais ces propositions n'aboutissent pas. L'agent licencié attaque la Chambre car il considère que les reclassements proposés n'étaient qu'écrans de fumée et que l'ACFCI l'a "baladé".

Et le 11 mars 2013, le Tribunal Administratif lui donne raison car il a jugé que l'ACFCI de l'époque n'avait pas **vraiment** cherché à reclasser son agent. Les Chambres ne peuvent pas faire semblant de reclasser !

Le juge précise dans ses conclusions l'obligation : "*à l'autorité consulaire de procéder au reclassement des agents titulaires dont l'emploi est supprimé, il lui appartient cependant de ne licencier un tel agent qu'après avoir examiné les moyens de nature à permettre ce reclassement **dans d'autres services de la compagnie consulaire**, sur un emploi vacant ou créé équivalent à celui qu'il occupait ou **dans une situation inférieure avec son accord**, ou encore à faciliter leur réemploi dans d'autres compagnies consulaires. **Cette obligation de reclassement ne doit pas être formelle mais bien exercée en réalité au-delà des apparences.***"¹

Et il décide d'annuler le licenciement : "*Considérant qu'il résulte de tout ce qui précède que **l'ACFCI a méconnu son obligation de reclassement**;... M. X. est fondé à demander l'annulation de la décision du 16 février 2012 par laquelle la directrice générale de l'ACFCI l'a licencié pour suppression d'emploi;*"

Qu'il s'agisse de suppression ou de modification de poste, de réorganisation de service ou de licenciement, les Chambres doivent tout mettre en œuvre pour reclasser leurs agents. Sur ce plan le Statut est protecteur.

Quoiqu'en dise certains, le Statut nous protège. **Les Chambres sont obligées** de proposer de véritables reclassements, **d'étudier sérieusement les demandes des agents et de déployer de véritables moyens pour trouver un emploi ou redéfinir les fiches de poste en cas de réorganisation.**

¹ Tribunal Administratif de Paris, 11 mars 2013, n° 1206704/5-1

9. Propositions de postes, indemnités de licenciement.

A. Question : Si un agent ne postule à aucun poste, quelles sont les conséquences ? Est-ce qu'il a le droit de ne postuler à aucun poste ?

B. Réponse :

Oui. La Chambre a obligation de proposer. Mais l'agent n'a aucune obligation à candidater. D'abord rien ne prouve que les postes proposés correspondent au profil et à l'intérêt de l'agent. Un agent est donc légitime à ne pas postuler.

Même si le poste correspond, l'agent n'est pas tenu de postuler. Il n'a aucune obligation.

S'il ne postule à aucun poste, c'est sans conséquence pour son régime indemnitaire ou son préavis. Il a les mêmes droits que s'il avait postulé et qu'il n'avait pas été retenu.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

10. Refus de propositions de postes, indemnités de licenciement.

A. Question : Un agent postule à des postes et n'en accepte aucun. La direction considère que certains postes lui correspondent. Quelles sont les conséquences ?

B. Réponse :

Aucune conséquence pour ses droits. L'agent qui postule n'est pas tenu d'accepter les postes proposés.

L'agent n'a aucune obligation à accepter un poste même identique ou considéré comme tel. Un agent est donc légitime à refuser tous les postes.

La chambre ne peut prendre aucune sanction contre un agent qui ne postule ou qui n'accepte aucun poste.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

11. Proposition de postes sans fiche de poste et/ou sans site clairement définis.

A. Question : Un agent peut-il postuler à des postes dont la fiche de poste n'est pas définie et dont le site est incertain ?

B. Réponse :

Nous vous invitons à ne rien signer dans ce cas-là. Vous pouvez signifier votre intérêt pour le poste, mais n'allez pas plus loin. Quelques soient les engagements oraux au cours de l'entretien vous pouvez vous retrouver sur un poste avec des fonctions qui ne vous correspondent pas et sur des sites à l'opposé de votre lieu d'habitation.

Nous invitons donc les agents à ne rien signer tant qu'ils n'ont pas une description complète du poste (une fiche de poste) et le lieu d'affectation.

La Chambre a pris ses précautions. Sur un certain nombre de propositions figure : *« les postes proposés sont susceptibles d'évoluer dans le cadre des conclusions de la mission de préfiguration »*.

Pour Force Ouvrière, avec ces postes devraient être inclus **une clause de renonciation qui permettrait à l'agent de renoncer sans se retrouver dans une situation de démission**. Car il a candidaté et accepté un poste dont au départ il savait qu'il évoluerait sans en connaître savoir exactement le contenu.

Il ne serait pas cohérent que l'agent soit tenu responsable en quoi que ce soit alors qu'il a accepté un poste dont il n'a pas entièrement eu connaissance du contenu voire du site auquel sera affecté.

Pour notre part nous pensons que la clause de la Chambre sur l'évolution susceptible du poste est contestable.

12. Proposition de postes. Accord à l'issue de l'entretien.

A. Question : À l'issue de l'entretien, un agent accepte une proposition de poste. Quelles sont les conséquences ?

B. Réponse :

Tant qu'il s'agit **d'une réponse orale** et que rien n'a été signé, c'est sans conséquence. Tant qu'il n'a pas signé, l'agent a toujours la possibilité de se rétracter.

Visitez le site

www.fo-cci.org

13. Réponse à une proposition de postes avec fiche de poste et site clairement définis.

A. Question : Quand un agent accepte une proposition de poste, il signe puis change d'avis. Il veut se rétracter. Quelles conséquences ?

B. Réponse :

À partir du moment où un agent signe, il accepte ce nouveau poste. Ça devient un peu plus difficile de faire machine arrière. Cette rétractation pourrait être considérée comme une démission. Tout dépendra de la réaction de la Direction.

Nous appelons les agents à réfléchir avant de signer, car il faut être cohérent, si on signe c'est que l'on accepte.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

14. Proposition de poste. Qui est prioritaire ?

A. Question : Est-ce que des agents dont le poste n'est pas supprimé peuvent postuler ?

B. Réponse :

Sur un poste ouvert, un agent dont le poste est supprimé ne peut pas être en compétition avec un agent pour le poste n'est pas supprimé.

Les offres d'emploi ne sont pas seulement réservées aux agents dont le poste est supprimé. Les agents pour le poste est supprimé sont **prioritaires**. C'est la procédure normale.

- ⇒ Si sur un poste ouvert, aucun agent dont le poste est supprimé ne colle au poste, se sera un agent qui lui n'a pas son poste supprimé qui pourra voir sa candidature retenue.
- ⇒ Un agent dont le poste est supprimé colle parfaitement au poste ouvert et sa candidature n'est pas retenue. Mais dans le même temps un agent qui lui n'a pas son poste supprimé est retenu pour le poste ouvert. Ça signifie que la règle de la priorité n'a pas été respectée. Il y a donc possibilité d'attaquer la décision et de faire valoir vos droits. La priorité est une règle, c'est une obligation pour la Chambre.

ENTRETIEN

15. Plusieurs propositions de poste traitées en un entretien.

A. Question : Est-ce qu'il est acceptable que les candidatures d'un agent à plusieurs postes soient traitées au cours d'un seul entretien ?

B. Réponse :

Sachant que les postes n'ont pas la même qualification, n'ont pas le même profil et parfois sont sur des sites différents. Pourtant, ces entretiens ont pour objet d'évaluer les candidats.

Autrement dit le candidat serait évalué sur plusieurs poste à la fois en même temps.

Comment un candidat peut-il préparer correctement plusieurs entretiens et plusieurs candidatures en un temps ? Il est difficile, par exemple, qu'un agent candidate en même temps sur un poste de manager et sur un poste de conseiller.

Ça semble assez curieux et de nature à porter préjudice aux candidats qui ne peuvent pas se préparer utilement. **C'est un élément assez intéressant de contestation en cas de refus de la Chambre.**

Force Ouvrière écrira à la DRH pour demander qu'il y ait un entretien par poste proposé.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

LICENCIEMENT

16. Date du licenciement et début du préavis². Courrier recommandé.

A. Question : Quelle est la date retenue comme date du licenciement ? Quand débute le préavis ? Est-ce que l'on gagne du temps en tardant à aller chercher le recommandé à la poste ?

B. Réponse :

Non. Le licenciement est effectif à la date de la 1^{ère} présentation du recommandé par la poste.

Le préavis débute donc à cette date. L'agent n'a aucun intérêt à retirer le plus tard possible le courrier recommandé.

Adhérez
à Force Ouvrière

² Lors d'un licenciement, la rupture du contrat n'intervient pas immédiatement après sa notification. Un délai entre la notification du licenciement (lettre de licenciement) et la fin du contrat de travail doit être respecté, C'est ce délai qui constitue le préavis.

Sa durée est variable en fonction du positionnement dans la grille. C'est durant ce préavis que l'agent peut aménager son temps de travail pour commencer sa recherche d'emploi.

17. Licenciement et contestation au Tribunal Administratif. Pour obtenir quoi ?

A. Question : En lançant une contestation pour une suppression de poste, pour un licenciement, ça peut aboutir à quoi ? Que peut-on obtenir ?

B. Réponse :

On conteste un licenciement pour en obtenir l'annulation. Si vous obtenez l'annulation de votre éviction de la chambre, vous obtenez votre **réintégration**. Ce qui signifie que vous aurez droit, entre le moment où vous avez été licencié et le moment où la justice est rendue, à une reconstitution complète de votre carrière.

Et éventuellement un dédommagement mais qui ne sera jamais au-delà de 5 000 €

Au niveau du tribunal administratif, il peut y avoir un dédommagement au titre du préjudice moral, mais ces dédommagements sont relativement faibles, ils sont de 2 000 € à 5 000 € maximum.

Ceci dit, cette réintégration est généralement difficile pour l'agent comme pour la Chambre. La confiance est rompue. Très souvent, si la décision du TA est favorable à l'agent, la Chambre propose à l'agent une transaction pour se mettre d'accord sur une cessation d'un commun accord.

Ceci dit si l'agent veut rester, il est dans son droit.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

18. Candidature après le licenciement. Jusqu'à quand peut-on candidater ? Priorité après le licenciement.

A. Question : Est-il possible de candidater sur des postes après que l'on a reçu sa lettre de licenciement ? Peut-on candidater alors que l'on n'est plus à la Chambre ?

B. Réponse :

Absolument.

Pour la simple raison que les obligations de reclassement ne sont pas seulement possibles avant la notification du licenciement. L'obligation de reclassement court **jusqu'à 18 mois après la notification du licenciement** (recommandé).

En effet, la chambre doit prioritairement informer les agents qui ont été licenciés sur une période de 18 mois pour leur proposer l'ensemble des postes qui sont ouverts. De plus, sur les 18 mois qui suivent, la Chambre de commerce ne peut pas ré-ouvrir un poste qui soit la copie conforme d'un poste qui a été supprimé.

Les autres postes mis en recrutement pendant cette période (18 mois) doivent être proposés en priorité aux gens licenciés.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

PRÉAVIS DE LICENCIEMENT

20. Préavis de licenciement. Durée (1).

A. Question : Est-il possible de ne pas effectuer de préavis ? Peut-on décider seul de ne plus se présenter à son poste dès que l'on a reçu la notification de licenciement ?

B. Réponse :

Non. Cette décision n'appartient pas à l'agent.

Elle constitue **une faute grave** qui peut être sanctionnée. Au minimum vous pourriez perdre deux à trois mois de salaire (durée du préavis).

Prenez contact
avec Force Ouvrière
Chambre de Commerce
07.61.03.99.13

22. Préavis de licenciement. Durée (3).

A. Question : Est-il possible d'effectuer le préavis en dehors les locaux? Est-ce que la Chambre peut accepter que le préavis soit effectué au domicile ?

B. Réponse :

Oui. C'est quelque chose qui peut se négocier avec la direction.

À partir du moment où vous recevez la lettre de licenciement (notification), vous pouvez négocier avec la direction :

- ⇒ soit vous annoncez que vous ne postulerez à aucun poste,
- ⇒ soit vous demandez qu'on vous les communique.

Vous demandez à partir plus tôt et à faire le préavis chez vous. Vous effectuez bien un préavis, mais pas dans les locaux.

C'est une décision qui appartient à la chambre.

D'expérience, une fois que le licenciement est prononcé (notification), les Chambres ne demandent pas spécialement aux agents d'effectuer le préavis dans les locaux. Très souvent, d'un point de vue matériel, ça arrange plus la direction que l'agent ne soit plus présent.

CONGÉS PAYÉS ET COMPTE ÉPARGNE TEMPS

23. Congés payés. Préavis de licenciement.

A. Question : L'agent doit-il prendre ses congés pendant le préavis ? Est-ce que la Chambre peut obliger un agent à poser ses congés pendant le préavis ?

B. Réponse :

Certainement pas. À partir de la réception de la notification, les congés vous sont dus. Ils doivent vous être payés. C'est une obligation.

Il faudrait être stupide pour poser ses congés pendant le préavis.

D'une manière générale, quand son poste est supprimé, et même s'il n'a pas encore reçu sa notification, l'agent n'a aucun intérêt à poser des congés :

- ⇒ Soit il sera reclassé et dans ce cas il prendra ses congés plus tard,
- ⇒ Soit il sera licencié et ses congés lui seront payés.

Notes :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

26 questions / réponses

25. Compte Épargne Temps. Licenciement.

A. Question : Est-ce que les jours épargnés sont payés ou doivent être pris par l'agent pendant le préavis ?

B. Réponse :

En cas de licenciement, les jours épargnés sont monétisés. Ils sont payés à l'agent comme les congés payés d'ailleurs.

Voir dans le statut, l'annexe à l'article 54–1: Compte épargne Temps

« Les cas possibles de monétisation en cas de cessation de la relation de travail sont les suivants :

- ⇒ *démission ;*
- ⇒ *décès (paiement aux ayants-droit) ;*
- ⇒ *licenciement ;*
- ⇒ *mise à la retraite ;*
- ⇒ *CCART hors public spécifique. »*

PROJET DE LOI EL KHOMRI

26. Projet de loi El Khomri et droits des agents

A. Question : En cas (hélas !) d'adoption, est-ce que tout ou partie des dispositions du projet de loi El Khomri s'appliqueraient aux agents ?

B. Réponse :

Non, car par défaut le Code du Travail ne s'applique pas aux agents des Chambres.

Ceci dit, lors de la signature d'un accord, il se peut qu'un paragraphe stipule que cet accord ou certains articles de l'accord soient étendus aux agents consulaires.

Ce n'est pas le cas pour l'instant. Mais il faut être attentif au contenu du projet de loi.

Nous ne sommes pas à l'abri que, lors du débat parlementaire, un amendement soit déposé pour demander l'application, l'extension de certains articles aux agents.

