

Moi, perso

Vous allez quitter votre boulot ? Faites vos calculs !

Vous aimeriez négocier votre départ ? Vous êtes sur le point d'être licencié ? Estimez vite votre enveloppe de départ et les indemnités que vous pourriez obtenir en justice.

Par Thierry Lévêque.



Alexandra Ferri, avocate à Paris, a créé le calculateur Mesindemniteurs.com

Environ 1 million de salariés français se trouvent chaque année sans emploi après un licenciement ou une rupture conventionnelle – un mode de départ à l'amiable, créé en 2008 et de plus en plus fréquent. Dans ce contexte instable, préparer son éventuel départ suppose un triple calcul. Il faut évaluer sa future situation à Pôle emploi,

le montant des indemnités qui devront être obligatoirement versées par l'entreprise et ce que pourrait rapporter une procédure aux prud'hommes si elle peut être tentée. C'est un domaine du droit d'une grande complexité : les règles ont été changées par les ordonnances Macron et varient suivant les centaines de conventions collectives en vigueur.

Evaluer votre situation à Pôle emploi

Un salarié licencié ou ayant négocié une rupture conventionnelle sera indemnisé par Pôle emploi pendant une période pouvant aller jusqu'à deux ans (s'il a moins de 53 ans) trente mois (de 53 à 55 ans) ou trois ans (55 ans et plus). Il n'y a pas pour l'instant de dégressivité des allocations, mais c'est envisagé. « Le versement de l'allocation n'intervient qu'à l'issue d'une période d'attente, dite de carence, qu'il est essentiel de connaître », souligne M^e Ferri, avocate à Paris. Ce délai est au minimum de sept jours, mais

peut aller jusqu'à plusieurs mois, après deux calculs complexes liés aux congés payés et aux éventuelles indemnités supra-légales. Il faut ensuite évaluer le montant de son allocation chômage, qui ne pourra être inférieure à 29,06 euros par jour ni dépasser 75 % de son ancien salaire. Un simulateur est disponible sur le site de Pôle emploi (candidat.pole-emploi.fr/candidat/simucalcul/perteemploi).

Calculer votre solde de tout compte

Tout salarié qui quitte une entreprise perçoit un « solde de tout compte » composé de l'indemnité de licenciement (qui varie beaucoup suivant les conventions collectives) ou de l'indemnité négociée dans une rupture conventionnelle, de la rémunération des congés payés restant dus, des jours de RTT et des heures supplémentaires non récupérées, du prorata





Des sites Web pour vous aider

Plusieurs sites permettent de calculer soi-même les divers éléments de « l'enveloppe » que l'on peut toucher en quittant son entreprise. Sur Service-public.fr, site officiel de l'administration, on peut ainsi d'évaluer son indemnité de rupture conventionnelle (www.service-public.fr/professionnels-entreprises/vosdroits/R32720). L-expert-comptable.com permet de calculer son indemnité légale de licenciement (www.l-expert-comptable.com/calculateurs/calcul-indemnite-legales-de-licenciement.html). Cependant, pour tenir compte de la complexité de chaque situation individuelle, comme le rattachement à une convention collective différant des règles générales, il faut passer à des sites payants. Conçu par l'avocate M^e Alexandra Ferri, Mesindemnitees.com propose, pour 9,99 euros, de calculer son solde de tout compte, le montant de sa future indemnité de chômage et les possibilités d'indemnisation supplémentaire dans une procédure aux prud'hommes. Il faut fournir des informations sur son salaire, sa convention collective, son ancienneté, sa classification, la durée de travail, les droits aux congés et aux jours de RTT, la date de licenciement et son motif. Un algorithme calcule alors l'enveloppe de départ.

du 13^e mois, des primes. « Evaluer au préalable ce total est d'autant plus important qu'il est sujet à beaucoup d'erreurs et d'oublis », précise M^e Ferri. Les employés sur le point de partir ne sont pas naturellement enclins à vérifier ligne à ligne cette somme non négligeable. Or, même en sans contentieux judiciaire, il est possible de contester son solde de tout compte. Dans une rupture conventionnelle, l'indemnité minimale obligatoirement versée par l'employeur est égale à l'indemnité de licenciement fixée par la loi, ou la convention collective si celle-ci est plus favorable.

Etudier l'intérêt d'un recours aux prud'hommes

En dépit d'une idée reçue, la Loi travail de 2016 et les ordonnances Macron de 2017 n'ont pas mis fin à la possibilité d'un recours aux prud'hommes en cas de licenciement « sans cause réelle et sérieuse », abusif.

Les conditions procédurales ont cependant été alourdies, et un barème de montants maximaux d'indemnités, suivant l'ancienneté (20 mois de salaire brut pour trente ans d'ancienneté) a été instauré. Des jugements rendus récemment par plusieurs conseils de prud'hommes ont déclaré ce plafonnement d'indemnités irrégulier au regard d'engagements internationaux de la France. Ce n'est pas définitif, et ce point est appelé à être tranché par la Cour de cassation. En attendant, il est donc possible de plaider une libre évaluation du préjudice. Là encore, un calcul préalable est nécessaire avant de quitter l'entreprise. « Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il permet d'évaluer la proposition d'indemnisation avancée par l'employeur. Dans le cadre d'un licenciement, il permet de savoir si on peut se permettre d'engager un avocat et de se lancer dans une bataille susceptible de durer plusieurs années », explique M^e Ferri. ■