

Mai 2017

Salarié.e.s



C'est possible ? Aménager son congé maternité

OUI. Une femme enceinte peut souhaiter un aménagement de son congé de maternité, en reportant une partie du congé prénatal après l'accouchement. Avec un avis médical favorable, la salariée peut demander à réduire d'une durée maximale de 3 semaines la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement (congé prénatal). Dans ce cas, le congé postnatal sera augmenté d'autant.

Indemnité de départ à la retraite (IDR)

Ancienneté dans l'établissement	Montant IDR (en mois de salaire)
< 5 ans	1/2 mois
≥ 5 ans et < 10 ans	1 mois
≥ 10 ans et < 15 ans	1 mois 1/2
≥ 15 ans et < 20 ans	2 mois
≥ 20 ans et < 25 ans	2 mois 1/2
≥ 25 ans	3 mois

En vigueur depuis septembre 2015.

C'est possible ?

Être licencié.e pour mauvaise entente

OUI. Une situation de mauvaise entente peut exister entre deux salarié.e.s, entre un.e salarié.e et le reste d'une équipe ou un.e responsable hiérarchique ou un employeur.

Si elle est objectivement prouvée et persistante, la mésentente constitue un motif de licenciement quand elle entraîne une perturbation effective de la bonne marche du service.

Perdre des congés payés en raison d'un temps partiel thérapeutique

NON. Les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme du travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté, les congés payés et autres droits sociaux.