

**SI VOUS ÊTES
UNE FEMME,
INFORMEZ-VOUS
SUR VOS DROITS
PROFESSIONNELS
ET VOS GARANTIES**

Ajuntament de
Barcelona



Informez-vous sur DROITS PROPRÉTAIRES et vos garanties

Le nom de l'auteur/s sera indiqué dans toute exploitation de l'œuvre autorisée par la licence.



QUE FAIRE EN CAS DE LICENCIEMENT?

Recommandations à prendre en compte

Le licenciement est la rupture de contrat par l'employeur ou la fin de la relation professionnelle. Si en tant que travailleuse, vous considérez que votre licenciement est illégal ou qu'il se base sur des faits ne correspondant pas à la réalité, vous pouvez porter plainte ou le contester.

Il existe différents types de licenciements, car ils peuvent concerner une personne ou tout un « collectif ».

1. Licenciement collectif.

2. Licenciement individuel ou de plusieurs salariés, qui peuvent être:

- 2.1 Licenciement pour motifs objectifs (article 52 du statut des travailleurs).
- 2.2 Licenciement disciplinaire (article 54 du statut des travailleurs).

ur vos
FESSIONNELS



Le nom de l'auteur/s sera indiqué dans toute exploitation de l'œuvre autorisée par la licence.

N'oubliez pas que, quel que soit le type de licenciement, l'entreprise doit vous remettre une lettre de licenciement indiquant le motif de la rupture du contrat, les faits et la date de prise d'effet du licenciement, comme l'indique la loi, afin que vous puissiez préparer votre défense, en qualité de travailleuse, devant les tribunaux de justice.

Pour ce faire, lorsqu'une travailleuse est licenciée sans que les conditions établies par la loi aient été respectées, ce licenciement peut être jugé abusif et l'entreprise doit l'embaucher à nouveau ou l'indemniser.

À savoir: si vous n'êtes pas en période d'essai (qui peut varier selon le type de contrat), vous avez droit à un préavis de 15 jours (dans certains cas et en fonction de la convention collective, le préavis peut être plus long). En cas de non-respect du temps établi, l'entreprise doit vous indemniser.

À savoir aussi: dans tous les cas, lorsque l'entreprise vous communique le licenciement par écrit, **elle doit vous fournir les documents suivants :**

- **Certificat d'entreprise.**
- **Documents relatifs aux cotisations.**
- **Lettre de licenciement.**
- **Liquidation des indemnités et quittance.**
- **Indemnisation (s'il y a lieu).**

La liquidation des indemnités et la quittance sont les documents que l'entreprise doit vous remettre au moment de la rupture du contrat. Ces documents doivent inclure les sommes dues et non perçues auxquelles vous avez droit à la rupture du contrat de travail et doivent donc contenir les informations suivantes:

- Les salaires non perçus.
- Les compléments extra-salariaux non versés (frais de déplacement, frais de kilométrage, etc.) s'il y a lieu.
- Une compensation économique pour les congés non pris par le travailleur, correspondant au même nombre de jours de salaire.
- La partie proportionnelle des paies extraordinaires non perçues au moment de la rupture du contrat.
- La partie proportionnelle d'autres compléments salariaux versés avec une fréquence supérieure à un mois, comme par exemple les parts sur les bénéfiques.
- La somme prévue dans la norme du travail en vigueur pour les cas de rupture de contrat ou prévue spécifiquement dans la convention collective applicable (cette somme correspondant à l'indemnisation peut figurer sur un document séparé d'indemnisation ou sur les documents de liquidation et quittance).



Le nom de l'auteur/s sera indiqué dans toute exploitation de l'œuvre autorisée par la licence.

À savoir: si vous disposez d'un représentant des travailleurs/travailleuses, l'entreprise doit lui communiquer votre licenciement.

À savoir: il est recommandé de signer tous les documents (lettre de licenciement et documents de liquidation et quittance et/ou indemnisation) en apposant la mention **REÇU ET NON CONFORME**, et d'ajouter la date et le jour de réception de la lettre, et d'en garder toujours une copie. Il est également recommandé de vous renseigner en cas de doute sur les motifs indiqués par l'entreprise, ainsi que sur les garanties figurant sur la quittance et sur l'indemnisation, s'il y a lieu.

Vous vous réservez ainsi le droit de contester par la suite. Si vous signez sans ajouter votre désaccord (indiquée comme REÇU ET NON CONFORME), vous accusez la réception et ACCEPTEZ son contenu. Par conséquent, il est recommandé de signer « non conforme ».

À savoir: vous avez droit à ce qu'un membre du comité d'entreprise, s'il y a lieu, soit présent lors du licenciement.

À savoir: vous **pouvez aussi** demander à emporter le document pour l'examiner tranquillement et en détail, et recevoir des conseils externes. Si votre demande est refusée, il est recommandé de signer REÇU ET NON CONFORME et de réserver tous vos droits.

À savoir: vous disposez de 20 jours ouvrables à compter de la prise d'effet du licenciement pour le contester.

LICENCIEMENT VERBAL

À savoir: si vous avez été licenciée de forme orale, vous devez absolument vous faire conseiller. Il est recommandé que la travailleuse licenciée oralement ne signe aucun document remis par l'entreprise avant de parler avec son avocat/e, car elle risque de renoncer à ses droits.

Le licenciement verbal peut figurer comme suit:

- En envoyant un bureaufax adressé à l'entreprise et indiquant que vous avez été licenciée et qu'il ne s'agit pas d'un congé volontaire.
- En communiquant le licenciement verbal au représentant des travailleurs et travailleuses de l'entreprise.

En cas de soupçon de licenciement de l'entreprise, il est recommandé que la travailleuse se présente en compagnie de deux personnes pouvant témoigner du licenciement.

À savoir: vous devez collecter toutes les preuves possibles du licenciement, car il est probable que l'entreprise déclare qu'il n'y a pas eu de licenciement et que vous avez abandonné volontairement votre poste de travail.



SI VOUS AVEZ TRAVAILLÉ SANS CONTRAT ET QUE VOUS ÊTES LICENCIÉE:

Vous devez savoir que, même en l'absence d'un contrat écrit et même si l'entreprise ne vous a pas inscrite auprès de la Sécurité Sociale, il y a tout de même eu une relation professionnelle selon les critères de l'article 1 du statut des travailleurs (vous avez travaillé pour le compte d'autrui, au sein d'une organisation et sous la direction d'une personne, et vous avez été rémunérée pour votre travail), le contrat de travail est présumé oral et par conséquent, vous pourrez contester le licenciement verbal dont vous faites l'objet.

D'autre part, si vous êtes dans une situation **administrative irrégulière**, vous pourrez également contester le licenciement, conformément aux critères mentionnés dans le paragraphe relatif au licenciement verbal.

Dans tous les cas, si vous avez travaillé sans contrat, vous devrez apporter de nombreuses preuves. Vous devez obligatoirement disposer (au moins) des informations suivantes: les données de l'entreprise ou de votre employeur; l'adresse du lieu où vous avez travaillé; le mode de paiement; vos horaires; votre ancienneté et/ou la date de début de la relation professionnelle; la catégorie professionnelle et les caractéristiques concrètes de l'activité réalisée au sein de l'entreprise.

Si vous travaillez comme **employée de maison –femme de ménage–**, vous devez savoir que le 1er janvier 2012 est entrée en vigueur le Décret Royal 1620/2011, du 14 novembre, qui régit la relation professionnelle des employés de maison. D'après cette réglementation, vous devez obligatoirement avoir un contrat et être inscrite à la Sécurité

Sociale. Donc, si vous avez été licenciée, vous pouvez contester, selon les critères susmentionnés.

Si vous avez été victime ou êtes victime de harcèlement sexuel ou de harcèlement en raison de votre condition de femme et/ou d'orientation sexuelle de la part de l'entreprise et que vous avez été licenciée, sachez que:

Le harcèlement sexuel et le harcèlement en raison de votre condition de femme est un exemple criant de violence faite aux femmes dans le cadre professionnel et une forme de discrimination motivée par le genre de la personne, qui porte atteinte au principe d'égalité entre hommes et femmes.

Le harcèlement sexuel s'applique à n'importe quelle situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient dans le cadre du travail et crée un environnement hostile, dégradant, et intimidant.

Le harcèlement fondé sur le sexe de la personne s'applique à n'importe quel comportement motivé par le sexe de la personne, avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité et de créer un environnement intimidant, dégradant et offensant. Le harcèlement dont souffrent les femmes pendant leur grossesse ou leur maternité sont des situations de discrimination particulièrement graves.



Si vous avez été licenciée dans ce contexte, il est recommandé de vous faire conseiller le plus rapidement possible et de signer tous les documents remis par l'entreprise en apposant la mention REÇU ET NON CONFORME.

Vous devez informer votre avocat/e de cette situation car il s'agit d'une violation grave et le licenciement pourrait être déclaré nul car il viole vos droits fondamentaux. Vous pourriez même demander des dommages moraux.

Si vous êtes ou avez été victime de la violence faite aux femmes, vous devez savoir qu'une série de lois du travail et de la Sécurité Sociale vous protègent afin que vous puissiez concilier vos obligations professionnelles et votre besoin de protection et de récupération intégral, selon la loi organique 1/2004, du 28 décembre, relative aux mesures de protection intégrale contre la violence faite aux femmes. De même, la loi 5/2008, du 24 avril, relative au droit des femmes à éradiquer la violence dont elles font l'objet reconnaît et garantit une série de droits en faveur de la réinsertion des femmes victimes de violence en Catalogne:

- Subventions et primes aux entreprises qui emploient des femmes.
- Priorité au logement pour les femmes victimes de violence conjugale.
- Programme d'insertion socioprofessionnelle pour les victimes de la violence faite aux femmes.
- Droits économiques des victimes de violence faite aux femmes.

SI VOUS ÊTES UNE FEMME, INFORMEZ-VOUS SUR VOS DROITS PROFESSIONNELS ET VOS GARANTIES



Le nom de l'auteur/s sera indiqué dans toute exploitation de l'œuvre autorisée par la licence.

Pour toute information
complémentaire,
venez vous renseigner et recevoir
des conseils personnalisés dans les
**Points d'information
et d'accueil des femmes
de Barcelone.**

Vous trouverez nos
coordonnées sur :
www.bcn.cat/dones

**bcn.cat/
dones**
facebook.com/Bcn.cat
téléphone : **010 (24h)**