



**PARIS**  
S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# GUIDE DE VOS DROITS

## APRÈS L'ENTRETIEN AVEC UN CONSEILLER DU SALARIÉ



Édition  
2019

**V**ous avez été accompagné-e par un conseiller-e du salarié, syndicaliste et militant-e de la CFDT. Sa mission est maintenant terminée.

La CFDT vous offre ce petit guide pour vous aider dans la suite de vos démarches. Nous espérons que ces premières informations vous seront utiles.

Toutefois, le meilleur conseil que nous pouvons vous apporter, c'est de nous rejoindre et d'adhérer à la CFDT, pour être conseillé-e tout au long de votre vie professionnelle et ne pas rester isolé-e ; pour avoir accès à notre réseau dans les entreprises, dans les institutions ou encore auprès des pouvoirs publics !

Vous trouverez tous nos contacts à la fin de ce guide.

**À très bientôt !**

L'équipe de la CFDT Paris

## SOMMAIRE

• <b>Votre situation au moment de l'entretien</b> .....	3
• <b>Après la notification de licenciement : le préavis</b> .....	4
• <b>Vos droits à l'issue du préavis</b> .....	5
• <b>En cas de licenciement économique</b> .....	7
• <b>La contestation du licenciement</b> .....	8
• <b>Les droits aux indemnités chômage</b> .....	9
• <b>Un autre mode de rupture : la rupture conventionnelle</b> .....	11

# 1

## VOTRE SITUATION AU MOMENT DE L'ENTRETIEN

### SI L'EMPLOYEUR DÉCIDE DE NE PAS VOUS LICENCIER

Vous restez à votre poste.

### SI VOUS AVEZ ÉTÉ MIS À PIED À TITRE CONSERVATOIRE

Généralement une telle mise à pied conservatoire est notifiée dans la lettre de convocation à l'entretien préalable et prend fin avec la notification du licenciement. Elle doit être justifiée par la gravité des faits qui vous sont reprochés et doit être liée à l'engagement de la procédure de licenciement.

À compter de la notification de cette décision, vous cessez votre travail, même si vous la contestez.

Vous ne percevrez pas de rémunération au titre de cette période. Cependant, votre employeur doit vous payer votre salaire correspondant à la mise à pied s'il décide de vous licencier pour un autre motif qu'une faute grave ou qu'une faute lourde ou s'il renonce au licenciement.

### SI L'EMPLOYEUR DÉCIDE DE VOUS LICENCIER

Il doit vous notifier votre licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, après avoir respecté un délai de réflexion de deux jours ouvrables minimum (article L1232-6 du Code du travail). Dans le cas d'un licenciement économique, il doit avoir respecté un délai de 7 jours pour les employés et de 15 jours pour les cadres.

Si le Code du travail ne précise pas de délai maximum pour la notification du licenciement, la jurisprudence est constante en considérant comme raisonnable un délai de 30 jours maximum après l'entretien préalable.

## 2 APRÈS LA NOTIFICATION DE LICENCIEMENT : LE PRÉAVIS

Le préavis est la période comprise entre la notification du licenciement et la rupture effective de votre contrat de travail. La date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement marque le début de votre préavis.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, vous n'avez pas droit à un préavis.

### LA DURÉE DU PRÉAVIS

Elle dépend de votre ancienneté et de votre statut (employé, agent de maîtrise, cadre). Elle est fixée par votre convention collective (indiquée sur votre fiche de paie).

À défaut de convention, le Code du travail ne prévoit pas de préavis pour une ancienneté inférieure à 6 mois ; 1 mois de préavis pour une ancienneté entre 6 mois et 2 ans et 2 mois pour une ancienneté supérieure.

Si vous prenez des congés payés pendant le préavis, sa durée est augmentée d'autant. En revanche, un arrêt maladie n'a aucune incidence sur cette durée, sauf accident du travail.

### FAIRE OU PAS SON PRÉAVIS ?

A priori, vous devez effectuer votre préavis et donc continuer à travailler. Cependant, votre employeur peut décider de vous dispenser d'effectuer tout ou partie du préavis. Ce dernier devra dans tous les cas vous être payé (article 1234-5 du Code du travail, versement d'une indemnité compensatrice de préavis).

#### À SAVOIR

Si c'est vous qui demandez à être dispensé d'exécuter votre préavis, votre employeur n'est pas tenu de le rémunérer.

## HEURES POUR RECHERCHE D'EMPLOI PENDANT LE PRÉAVIS

Certaines conventions collectives prévoient ce droit. Il s'agit d'un nombre maximal d'heures par jour ou par semaine pour vous permettre de vous rendre aux entretiens d'embauche, etc. L'employeur est tenu de vous les accorder et de les payer.

## FORMATION ET PRÉAVIS

Vous pouvez demander à bénéficier d'une formation financée par votre compte personnel de formation (CPF). Pour bénéficier de ce droit, il faut en faire la demande avant la fin du préavis, même si la formation aura lieu après.

# 3 VOS DROITS À L'ISSUE DU PRÉAVIS

## DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT

Ces documents vous seront remis par votre employeur au plus tard à l'issue de votre préavis, qu'il soit exécuté ou non :

- **l'attestation Pôle emploi** vous permet de vous inscrire au chômage. Vérifiez les éléments indiqués par votre employeur qui vont servir à définir le montant et la durée de votre indemnisation ;
- **le certificat de travail** indique les dates d'embauche et de fin effective du contrat, ainsi que votre qualification ;
- **le reçu pour solde de tout compte** mentionne toutes les sommes que votre employeur vous a versées au titre de la rupture du contrat (indemnité de

### À SAVOIR

Si ces documents ne vous sont pas remis à la fin de votre préavis, il faut adresser un courrier recommandé à votre employeur le mettant en demeure de les fournir. À défaut, il faudra saisir le Conseil de prud'hommes en référé.

licenciement et de préavis le cas échéant, indemnité compensatrice de congés payés...). Le fait de signer ce reçu ne vous empêche pas de pouvoir le dénoncer par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de 6 mois à compter de sa signature (article L 1234-20 du Code du travail) si vous n'êtes pas d'accord avec les sommes indiquées.

### INDEMNITÉS MINIMUM DE LICENCIEMENT

Sauf licenciement pour faute grave ou lourde, votre employeur doit vous verser une indemnité de licenciement si vous avez au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue.,

L'indemnité de licenciement est prévue par la convention collective ou, à défaut, le Code du travail. C'est la plus élevée des deux qui s'applique. L'indemnité légale prévue dans le Code du travail est égale à 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois au-delà.

#### Exemples

- Si votre rémunération brute est égale à 1500 €/mois et que votre ancienneté est de 5 ans :  
 $1500/4 = 375 \text{ €} \times 5 \text{ ans} = 1875 \text{ €}$  d'indemnités de licenciement.
- Si votre rémunération brute est égale à 1500 €/mois et que votre ancienneté est de 12 ans :  
 $(1500/4 = 375 \times 10) + (1500/3 = 500 \times 2) = 4750 \text{ €}$  d'indemnités de licenciement.

### INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Vous recevrez également une indemnité équivalente aux jours de congés payés non pris.

## MANTIENT DES COUVERTURES COMPLÉMENTAIRES SANTÉ ET PRÉVOYANCE

Dans la majorité des entreprises, vous pouvez bénéficier du maintien de vos couvertures complémentaires santé (la mutuelle) et prévoyance (invalidité, décès).

Votre employeur doit vous le proposer dans la lettre de licenciement.

Cette couverture est maintenue tant que vous êtes indemnisé par Pôle emploi dans la limite de 12 mois maximum.

Vous devrez vous acquitter des cotisations salariales et votre employeur des cotisations patronales.

**ATTENTION** : Si une telle proposition figure dans votre lettre de licenciement, vous avez 10 jours pour refuser le maintien. À défaut de réponse de votre part, on considérera que vous avez accepté le maintien et vous devrez vous acquitter des cotisations salariales.

## 4 EN CAS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Si vous appartenez à une entreprise ou un groupe de moins de 1000 salariés, votre employeur doit vous proposer lors de l'entretien préalable un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

À compter de l'entretien préalable, vous aurez 21 jours pour donner votre réponse. L'absence de réponse vaut refus. Pendant cette période, l'employeur pourra vous notifier votre licenciement sans que cela ne vous empêche de demander à bénéficier du CSP dans le délai restant.

**En cas d'acceptation du CSP**, votre contrat de travail est rompu d'un commun accord, à la date d'expiration du délai de réflexion de 21 jours et vous percevrez votre indemnité de licenciement.

**En cas de refus**, vous effectuez votre préavis et vous percevrez votre indemnité de licenciement.

## 5 LA CONTESTATION DU LICENCIEMENT

Si vous considérez que votre employeur n'a pas respecté la procédure de licenciement et/ou que votre licenciement est injustifié, vous avez un délai d'un an pour saisir le Conseil de prud'hommes.

Pendant le préavis, surtout s'il est exécuté, essayez de rassembler des éléments en votre faveur.

C'est une manière de constituer votre dossier pour contester votre licenciement (emails, documents en votre possession...).

**ATTENTION** : À l'issue du contrat, si vous pensez que votre employeur vous doit des sommes de nature salariale (heures supplémentaires, primes...), vous avez 3 ans pour les réclamer à compter du moment où vous en avez connaissance.

Par ailleurs, vous avez 2 ans pour toute contestation concernant l'exécution de votre contrat.

En cas de contestation du licenciement ou de désaccord relatif à l'exécution de votre contrat de travail (heures supplémentaires, rappel de primes...), votre employeur pourra vous proposer une **transaction** afin d'éviter une procédure en justice.

La CFDT vous invite à la plus grande prudence dans le sens où une transaction est un protocole d'accord signé avec votre employeur par lequel vous **renoncez à saisir le Conseil de prud'hommes**. En échange, votre employeur s'engage à vous verser une certaine somme, négociée entre vous.

La transaction est prévue par l'article 2044 du Code civil.



## 6 LES DROITS AUX INDEMNITÉS CHÔMAGE

Pour bénéficier de l'assurance chômage et obtenir le versement de l'allocation d'Aide au Retour à l'Emploi (ARE) vous devez :

- être involontairement privé d'emploi : licenciement même pour faute grave ou lourde, rupture conventionnelle... ;
- justifier d'une période d'affiliation de 88 jours travaillés ou 610 heures de travail au cours des 28 mois qui précèdent la fin du préavis si vous avez moins de 53 ans et au cours des 36 mois qui précèdent la fin du préavis si vous avez plus de 53 ans ;
- être inscrit comme demandeur d'emploi ou accomplir une formation dans le cadre d'un plan personnalisé d'accès à l'emploi ;
- être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite. Si à cette date vous n'avez pas tous vos trimestres pour percevoir une retraite à taux plein, vous bénéficierez de l'ARE jusqu'à l'obtention de ces trimestres et jusqu'à 67 ans maximum ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi (présomption d'aptitude dès l'inscription comme demandeur d'emploi) ;
- résider en France.

### MONTANT BRUT JOURNALIER DE L'ARE

#### Pour un salarié à temps plein

- Soit 40,4 % du salaire journalier de référence + 11,84 € (depuis le 01/07/2017) ;
- Soit 57 % du salaire journalier de référence.

Sachant que vous percevrez le montant le plus élevé entre ces deux modes de calcul.

Ce montant ne peut être inférieur à 28,86 € (depuis le 01/07/2017) ni excéder 75 % de votre salaire journalier de référence.

### Pour un-e salarié-e à temps partiel

La partie fixe de l'allocation (11,84 €) et l'allocation minimale (28,86 €) sont affectées d'un coefficient de réduction.

Le salaire journalier de référence est égal à :

- la somme de vos rémunérations brutes (soumises aux contributions de Pôle emploi), perçues au cours des 12 derniers mois civils complets précédant le dernier jour travaillé payé ;
- divisée par 365 jours desquels sont déduits les jours d'absence et les jours sans contrat de travail.

L'ARE est soumise à la CSG et à la CRDS.

La durée d'indemnisation est fonction de la durée d'affiliation :  
un jour d'affiliation = un jour d'indemnisation.

Mais il faut avoir travaillé au moins 4 mois avant la rupture du contrat, soit une durée minimale de 18 jours travaillés.

La durée maximale d'indemnisation est de 730 jours, 913 entre 53 et 55 ans et 1095 à partir de 55 ans.

### À SAVOIR

Pour connaître le montant de votre indemnisation chômage, vous pouvez faire une simulation sur le site Internet : [pole-emploi.fr](http://pole-emploi.fr).

## 7 UN AUTRE MODE DE RUPTURE : LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Contrairement au licenciement et à la démission qui sont des modes de ruptures unilatéraux, **la rupture conventionnelle nécessite un accord de l'employeur et du salarié concerné**. Il faut également distinguer la rupture conventionnelle de la transaction (voir page 8).

**La rupture conventionnelle** est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI). La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié.

Cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties (article L. 1231-1 du Code du travail).



REJOIGNEZ-NOUS !

## ADHÉRER À LA CFDT, C'EST :

- Avoir la parole, participer et agir ! C'est le choix d'un syndicat proche des salarié-e-s.
- Être informé-e, conseillé-e, défendu-e ! C'est le choix d'un syndicat utile aux salarié-e-s.
- Privilégier le dialogue, la négociation, le résultat ! C'est le choix d'un syndicat efficace.
- Lutter pour l'emploi, le pouvoir d'achat et de meilleures conditions de vie et de travail ! C'est le choix d'un syndicalisme ambitieux qui profite à chacun.

## Vos contacts CFDT en Île-de-France

### CFDT PARIS

7/9 rue Euryale Dehaynin 75019 PARIS  
Tél 01 42 03 88 25 | [contact@cfdtparis.com](mailto:contact@cfdtparis.com) | [cfdtparis.com](http://cfdtparis.com)

### CFDT EST FRANCILIEN

#### CFDT 77

15 rue Pajol  
CS9020  
77007 MELUN  
Tél 01 60 59 06 60  
[ud-cfdt.77@orange.fr](mailto:ud-cfdt.77@orange.fr)

#### CFDT 93

Bourse départementale du travail  
1 place de la libération  
93016 BOBIGNY  
Tél 01 48 96 35 05  
[ud@cfdt93.fr](mailto:ud@cfdt93.fr)

### CFDT OUEST FRANCILIEN

#### CFDT 92

23 place de l'Iris  
La Défense 2  
92400 COURBEVOIE  
Tél 01 47 78 98 44  
[contact@cfdt92.com](mailto:contact@cfdt92.com)

#### CFDT 95

Maison des syndicats  
26 rue Francis Combe  
95014 CERGY-PONTOISE  
Tél 01 30 32 61 55  
[val-oise@cfdt.fr](mailto:val-oise@cfdt.fr)

### CFDT SUD FRANCILIEN

#### CFDT 78

ZA Buisson de la Coudre  
301 avenue des Bouleaux  
78190 TRAPPES  
Tél 01 30 51 04 05  
[ud@cfdt-yvelines.fr](mailto:ud@cfdt-yvelines.fr)

#### CFDT 91

Maison des syndicats  
12 place des Terrasses de l'Agora  
91007 EVRY  
Tél 01 60 78 32 37  
[ud91@cfdt91.fr](mailto:ud91@cfdt91.fr)

#### CFDT 94

Maison des syndicats  
11/13 rue des Archives 94010 CRÉTEIL  
Tél 01 43 99 10 50 | [cfdt.ud94@orange.fr](mailto:cfdt.ud94@orange.fr)



CFDT PARIS 7/9 rue Euryale Dehaynin 75019 PARIS  
[contact@cfdtparis.com](mailto:contact@cfdtparis.com) | [cfdtparis.com](http://cfdtparis.com)