

2016

**GUIDE DE**

# **VOS DROITS**

**APRÈS L'ENTRETIEN PRÉALABLE  
DE LICENCIEMENT** 

Vous avez été accompagné-e par  
un-e conseiller-e du salarié, syndicaliste  
et militant-e à la CFDT.

Sa mission est maintenant terminée.  
Pour vous aider pour la suite, la CFDT  
vous offre ce guide.



**PARIS**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

## LA CFDT VOUS INFORME DE VOS DROITS APRÈS L'ENTRETIEN PRÉALABLE DE LICENCIEMENT

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

Vous restez à votre poste. S'il y a eu une mise à pied conservatoire, elle doit vous être payée.

### 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 de licenciement économique après avoir respecté un délai de sept jours pour les employés et 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.

## Sommaire

**2** SI VOUS AVEZ ÉTÉ EN « MISE À PIED A TITRE  
CONSERVATOIRE » AVANT L'ENTRETIEN

**3** VOTRE SITUATION  
PENDANT LE PRÉAVIS

**4** LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE  
LE CONTRAT DE SÉCURISATION  
PROFESSIONNELLE (CSP)

**4** DROITS  
À L'ISSUE DU PRÉAVIS

**5** DROITS  
AUX INDEMNITÉS CHÔMAGE

**7** CONTESTATION  
DU LICENCIEMENT

**7** LA RUPTURE  
CONVENTIONNELLE

## 1 SI VOUS AVEZ ÉTÉ EN « MISE À PIED À TITRE CONSERVATOIRE » AVANT L'ENTRETIEN

Il se peut que votre employeur vous ait mis à pied à titre conservatoire pendant la procédure de licenciement. 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.

A compter de la notification de cette décision, vous devez cesser votre travail et ne plus retourner sur votre lieu de 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.

## 2 VOTRE SITUATION PENDANT 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 dépend de votre ancienneté et de votre statut (employé, agent de maîtrise, cadres). Elle est fixée par votre convention collective (indiquée sur votre fiche de paie). A 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 ?

#### LES QUESTIONS

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. Il devra dans tous les cas vous être payé (article 1234-5 du Code du travail, versement d'une indemnité compensatrice de préavis).



Si c'est vous qui demandez à être dispensé de l'exécuter, votre employeur n'est pas tenu de vous 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

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 LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE LE CONTRAT DE SÉCURISATION PROFESSIONNELLE (CSP)**

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 le bénéfice d'un Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

A 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**

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.

## **4 DROITS À L'ISSUE DU PRÉAVIS**

### **Documents de fin de contrat**

Ils 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 indications inscrites par votre employeur, puisque cela va 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 licenciement et de préavis le cas échéant, indemnité compensatrice de congés payés... Le fait de le signer 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 CT) si vous n'êtes pas d'accord avec les sommes indiquées.



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 vous fournir ces documents. A défaut, il faudra saisir le Conseil de Prud'hommes en référé.

### 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 1 an d'ancienneté.

L'indemnité de licenciement est prévue par la convention collective, ou à défaut c'est l'indemnité légale de licenciement. C'est la plus élevée des deux qui s'applique.

L'indemnité légale prévue dans le Code du travail est égale à 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, plus 2/15<sup>e</sup> si vous avez plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Exemple. Si votre rémunération brute est égale à 1 500 euros/mois et que votre ancienneté est de 5 ans :

$$1\ 000/5 = 300 \text{ euros} \times 5 \text{ ans} = 1\ 500 \text{ euros d'indemnités de licenciement.}$$

Exemple. Si votre rémunération brute est égale à 1 500 euros/mois et que votre ancienneté est de 12 ans :

$$1\ 500/5 = 300 \text{ euros} \times 12 \text{ ans} = 3\ 600 \text{ euros d'indemnités de licenciement.}$$

$$1\ 000/15 = 100 \text{ euros} \times 2 \times 2 \text{ ans} = 400 \text{ euros d'indemnités de licenciement.}$$

Soit une indemnité de licenciement d'un montant total de  $3\ 600 + 400 = 4\ 000$  euros.

### Indemnité compensatrice de congés payés

Sauf licenciement pour faute lourde, vous recevrez également une indemnité équivalente aux jours de congés payés non pris.

### Maintien 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. Ce maintien dure tant que vous êtes indemnisé par Pôle Emploi et pendant 12 mois maximum. Vous devez vous acquitter des cotisations salariales, 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.

## **5 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 122 jours ou 610 heures de travail au cours :
  - des 28 mois qui précèdent la fin du préavis si vous avez moins de 50 ans ;
  - des 36 mois qui précèdent la fin du préavis si vous avez plus de 50 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 ;
- être âgé de moins de 60 ans. 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 65 ans en tout état de cause ;
- être physiquement apte à l'exercice d'un emploi (présomption d'aptitude dès l'inscription comme demandeur d'emploi) ;
- résider en France.

Le montant brut journalier de l'ARE comprend :

### **Pour un salarié à temps plein**

Le montant journalier de votre allocation ARE égale au montant le plus élevé entre :

- 40,4 % du salaire journalier de référence + 11,76€ (depuis le 1/07/2015) ;
- 57 % du salaire journalier de référence.

Ce montant :

- ne peut être inférieur à 28,67 euros (depuis le 1/07/2015) ;
- ni excéder 75 % de votre SJR.

### **Pour un(e) salarié(e) à temps partiel**

La partie fixe de l'allocation (11,76 e) et l'allocation minimale (28,67 euros) sont affectés 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 CSG et 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 mois 4 mois avant soit une durée minimale de 122 jours. La durée maximale d'indemnisation est de 730 jours, 1 095 si vous êtes âgé-e d'au moins 50 ans.

## 6 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 de 2 ans pour saisir le Conseil de prud'hommes, sauf en cas de licenciement économique (le délai est d'un an, sauf s'il n'est pas fait mention de ce délai dans la lettre de licenciement).

**Attention**, si les sommes mentionnées dans le reçu pour solde de tout compte sont erronées, vous avez 6 mois à compter de la signature du reçu pour le dénoncer auprès de l'employeur par Lettre recommandée avec accusé de réception.

Pendant le préavis, surtout s'il est exécuté, essayez de recueillir des attestations de collègues de travail sur les faits reprochés et votre travail en général. C'est une manière de constituer votre dossier pour contester votre licenciement (emails, documents en votre possession...).

En cas de contestation du licenciement ou de désaccords relatifs 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 vous engagez à **ne pas saisir le Conseil de prud'hommes** de quelque demande que ce soit. En échange, votre employeur s'engage à vous verser une certaine somme, négociée entre vous.

## 7 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.

La transaction : lorsqu'un litige survient à l'occasion de la rupture du contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent choisir de régler leur différend par une transaction.

Ils renoncent alors à toute **contestation** ultérieure devant le conseil de Prud'hommes.

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

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 CDT).

+ d'infos sur la rupture conventionnelle : [www.cfdtparis.com](http://www.cfdtparis.com)

» Si vous êtes sur un autre département, vous pouvez contacter l'Union départementale CFDT correspondante :

#### **UD CFDT Seine-et-Marne**

15 rue Pajol  
C59020  
77007 Melun cedex  
Tél. 01 60 59 06 60  
ud-cfdt-77@orange.fr

#### **UD CFDT Yvelines**

ZA Buisson de la Coudre  
301 avenue des Bouleaux  
78190 Trappes  
Tél. 01 30 51 04 05  
ud@cfdt-yvelines.fr  
www.cfdt-yvelines.fr

#### **UD CFDT Essonne**

Maison des syndicats  
12 place des Terrasses de l'Agora  
91007 Evry cedex  
Tél. 01 60 78 32 67  
ud91@cfdt91.fr  
www.cfdt91.fr

#### **UD CFDT Hauts-de-Seine**

2 place de l'Iris  
La Défense 2  
92400 Courbevoie  
Tél. 01 47 78 98 44  
contact@cfdt92.com

#### **UD CFDT Seine-Saint-Denis**

Bourse du travail  
1 place de la Libération  
93016 Bobigny cedex  
Tél. 01 48 96 35 05  
saintdenis@cfdt.fr  
cfdtud93@club-internet.fr

#### **UD CFDT Val-de-Marne**

Maison des syndicats  
11/13 rue des Archives  
94010 Créteil cedex  
Tél. 01 43 99 10 50  
cfdt.ud94@orange.fr

#### **UD CFDT Val-d'Oise**

Maison des syndicats  
26 rue Francis Combe  
95014 Cergy-Pontoise cedex  
Tél. 01 30 32 61 55  
val-oise@cfdt.fr

## **REJOIGNEZ-NOUS !**

Ce petit guide vous a apporté les éléments de base constituant vos droits. Nous espérons que ces premières informations et les quelques conseils indiqués vous auront été 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 : **adhérez !**

Pour prendre rendez-vous en vue d'adhérer à la CFDT, un seul numéro : celui de l'Union départementale CFDT de Paris le 01 42 03 88 25.

**CFDT PARIS**  
7 rue Euryale Dehaynin 75019 Paris  
paris@cfdt.fr www.cfdtparis.com



#### **Adhères 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, conseillé, défendu !  
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.