



## **FOCUS SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE**

Il s'agit d'un mode de rupture **d'un commun accord** créé en juin 2008, l'employeur et le salarié convenant des conditions de la rupture.

Avant d'aboutir à la **rupture conventionnelle**, un ou plusieurs entretiens doivent avoir lieu, durant lesquels vous pouvez vous faire assister soit par un conseiller du salarié, soit par une personne appartenant au personnel de l'entreprise.

A compter de la signature de la convention, vous disposez d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. A l'issue de ce délai, la convention doit être homologuée par la DIRECCTE qui dispose de 15 jours ouvrables pour le faire (l'absence de réponse à l'issue des 15 jours équivaut à une acceptation d'homologation).

Le contrat de travail est alors rompu au minimum le lendemain de l'homologation.

### **Vos droits :**

- Une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à l'indemnité de licenciement,
- Les allocations de chômage,
- Le Compte Personnel de Formation

A compter de la date d'homologation, vous disposez d'un délai d'un an pour saisir les juges d'un recours relatif à la convention de rupture.

### **Important**

Si votre employeur invoque une faute grave ou lourde, la rupture du contrat de travail intervient dès la réception de la lettre de licenciement. Il ne vous accordera donc ni préavis, ni indemnité de licenciement. Si vous êtes persuadé que votre licenciement est abusif, vous avez la possibilité d'engager une procédure devant le conseil de prud'hommes. Dans ce cas, nous pouvons vous renseigner...

### **La V.A.E.**

La Validation des Acquis de l'Expérience permet d'accéder à une certification en se référant aux acquis professionnels et extra professionnels d'une personne. La certification peut être un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification inscrit au répertoire national de la certification professionnelle.

**UL CFDT NANTES** .....02 51 83 29 00  
union\_locale@cfdt Nantes.org  
9 place de la Gare de l'État – C.P. n° 9  
44276 Nantes Cedex 2  
Tous les jours de 8h30 à 12h30 et de 13h30 à 17h30

**UL CFDT ST NAZAIRE** ..... 02 40 22 54 62  
ul-cfdt-st.naz@wanadoo.fr  
4 rue François Marceau  
44600 SAINT-NAZAIRE  
Tous les jours de 8h à 12h et de 13h30 à 17h30  
Le jeudi de 16h à 18h permanence chômeurs

**UL CFDT ANCENIS** ..... 02 40 83 05 99  
ulcfdt.ancenis@wanadoo.fr  
Espace Corail  
30 place Francis Robert  
44150 ANCENIS  
Le mercredi de 17h30 à 19h

**UL CFDT BASSE LOIRE** ..... 02 40 86 21 44  
Quai Emile Paraf  
44220 COUERON  
Le samedi de 11h à 12h

**UL CFDT CHATEAUBRIANT** ..... 02 40 81 05 31  
cfdt.chbt@wanadoo.fr  
3 rue Gutenberg  
44110 CHATEAUBRIANT  
1<sup>er</sup> et 3<sup>ème</sup> jeudi de 17h30 à 19h

**UL CFDT CLISSON** ..... 02 40 36 12 01  
Maison de la Solidarité  
1 rue des Filatures  
44190 CLISSON  
1<sup>er</sup> mardi, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> lundi de 17h30 à 18h30.

**UL CFDT ♥ DE RETZ / GRANDLIEU / LOGNE**  
1 bis rue du Vigneau  
44680 SAINTE PAZANNE.....07 86 46 82 05  
Le mardi à partir de 17h15 et sur rendez-vous.  
Le 2<sup>ème</sup> lundi du mois à partir de 17h15 à Machecoul,  
1 rue du Saut de la Belette

### **Conseils pratiques**

Faites des copies de tous les documents envoyés à certains organismes, ainsi que de tous les courriers adressés à l'employeur.



## **GUIDE DES DROITS** Que faire en cas de licenciement ?

Avril 2015

Bonjour,

Votre employeur vient d'engager à votre égard une procédure de licenciement. Il vous propose une rupture conventionnelle ou c'est vous qui demandez une rupture conventionnelle.

Face à cette difficulté, la CFDT vous accompagne. Votre employeur vous a convoqué à un entretien préalable au licenciement, vous souhaitez être assisté dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Le conseiller du salarié CFDT vous accompagne. Sa présence vous apportera le soutien nécessaire dans cette période.

Cet événement dans votre parcours professionnel est source de légitimes inquiétudes pour vous, votre famille et votre entourage.

Comme de nombreuses personnes, vous allez devoir retrouver un emploi, soutenu par « PÔLE EMPLOI ». Il ne faut surtout pas céder au découragement, ni au repli sur soi, il ne faut pas rester seul. Notre syndicat est ouvert à tous : salariés de toutes professions et de tous âges, demandeurs d'emploi, retraités. Se défendre collectivement, c'est jouer la carte de l'efficacité et de la solidarité.

Si, aujourd'hui, vous estimez avoir des droits à défendre vis-à-vis de votre employeur, si, plus tard, vous rencontrez des difficultés pour vous reclasser ou si la période de chômage se prolonge, dans votre prochain travail, sachez que nous serons à vos côtés, si vous le souhaitez. Nous avons adopté le parti pris de la solidarité avec pour devise « S'engager pour chacun, agir pour tous ».

Vous trouverez dans cette pochette des renseignements utiles en matière de licenciement, les adresses de nos permanences dans le département, des informations sur la CFDT, un bulletin d'adhésion, si vous désirez faire route avec nous.

Franck TRUONG  
Secrétaire Départemental  
CFDT de Loire-Atlantique

**Union Départementale CFDT 44**  
9 place de la Gare de l'Etat - CP 9- 44276Nantes Cedex 2  
t 02.51.83.29.00 — f 02 51.83.29.11  
loire-atlantique@paysdelaloire.cfdt.fr - www.cfdt44.org

## L'entretien préalable

L'employeur doit vous convoquer avant toute décision de sa part. Il vous indique la date, l'heure, le lieu de rendez-vous et la possibilité de vous faire assister par une personne de l'entreprise ou un conseiller du salarié figurant sur la liste établie par le Préfet, disponible en mairie (s'il n'y a pas de représentant du personnel élu dans l'entreprise). La convocation doit mentionner de façon non équivoque qu'un licenciement est envisagé. Un délai de **5 jours ouvrables** doit être respecté entre la 1<sup>ère</sup> présentation de la lettre et l'entretien.

## La lettre de licenciement

Tout licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. L'employeur doit respecter un délai de réflexion avant d'expédier ladite lettre.

Pour un licenciement provoqué par un **motif personnel** (autre qu'un motif économique), le délai minimum est de 2 jours ouvrables après la date de l'entretien préalable. Pour un licenciement **économique**, le délai est de **7 jours ouvrables** et **15 jours ouvrables** s'il s'agit d'un cadre. Le courrier doit préciser les motifs de licenciement et s'avérer conforme à ce qui a été dit au cours de l'entretien.

La date de 1<sup>ère</sup> présentation par le facteur de la lettre recommandée avec accusé de réception (même si vous êtes absent) est le point de départ du préavis.

## La durée du préavis

Sauf cas de faute grave ou lourde, vous devez bénéficier d'un délai de préavis variable suivant l'ancienneté dans l'entreprise :

- Ancienneté inférieure à 6 mois : le préavis applicable est celui qui résulte soit du contrat de travail, soit des accords collectifs, soit des usages de la profession.
- Ancienneté entre 6 mois et 2 ans : préavis d'un mois.
- Ancienneté de 2 ans et plus : préavis de deux mois minimum.

Ces délais sont indicatifs ; se référer au contrat de travail, aux usages ou convention collective qui peuvent être plus favorables que la loi.

Il peut vous être accordé des heures de recherche d'emploi pendant le préavis (2h par jour), cumulables d'un commun accord avec l'employeur.

Si l'employeur vous dispense d'exécuter le préavis (en totalité ou partiellement), il doit vous verser une indemnité compensatrice égale au montant du salaire et autres avantages (y compris congés payés afférents au préavis) que vous auriez perçus en travaillant au cours de cette période.

Si vous demandez à l'employeur de ne pas exécuter le préavis (tout ou partie), celui-ci n'est pas tenu de vous le payer.



## Ce que l'employeur doit vous remettre à la fin du contrat de travail

Le bulletin de salaire comprenant obligatoirement :

- Le restant des salaires dus jusqu'au dernier jour travaillé ;
- Les primes ou retours de commission dus ;
- Le paiement des congés non pris (sauf licenciement pour faute lourde) ;
- L'indemnité de licenciement à condition d'avoir au moins un an d'ancienneté et ne pas être licencié pour faute grave.

Le certificat de travail doit mentionner uniquement vos dates d'entrée et de sortie de l'entreprise, les emplois occupés avec leurs périodes respectives ainsi que les droits au DIF. C'est un document important qu'il faut exiger et conserver précieusement.

L'attestation d'employeur pour PÔLE EMPLOI. Lorsque votre contrat prend fin, l'employeur doit vous remettre une attestation qui vous permettra de percevoir des allocations de chômage si vous y avez droit et qui servira à en calculer le montant. Cette attestation doit être remplie exactement et précisément par votre employeur. Veillez à en vérifier le contenu avant de l'envoyer à PÔLE EMPLOI, si vous avez un désaccord avec votre employeur, signalez-le à votre PÔLE EMPLOI (vérifier le motif du licenciement et faire une photocopie recto/verso pour conserver une trace avant d'envoyer l'original).

Reçu pour solde de tout compte. L'employeur peut établir un reçu pour solde de tout compte faisant un inventaire des sommes versées au salarié au moment de la rupture du contrat de travail.

Ce reçu peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature. Au-delà de ce délai, le reçu devient libératoire pour l'employeur concernant les sommes qui y figurent.

Il est conseillé de ne pas signer le reçu en cas de litige avec l'employeur, ou bien de le dénoncer rapidement après sa signature.

## En cas de licenciement économique

Salariés licenciés depuis le 8 septembre 2011 dans les entreprises de moins de 1000 salariés :

L'employeur doit proposer le **Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP)** au salarié licencié pour motif économique. Si l'employeur ne propose pas le CSP, c'est à Pôle Emploi de le faire. A compter de la proposition, le salarié dispose d'un délai de 21 jours pour accepter le CSP.

Le salarié ayant **au moins 2 ans d'ancienneté** qui accepte le **CSP** est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle.

Il perçoit, sans délai de carence, une allocation spécifique de sécurisation d'un montant de 75 % du salaire journalier de référence pendant 12 mois.

A l'issue des 12 mois, si le salarié n'a pas retrouvé de travail, il bénéficie alors de l'Aide au Retour à l'Emploi pour la durée normale d'indemnisation, diminuée de la durée d'indemnisation au titre du **CSP**.

Le salarié qui a **moins d'un an d'ancienneté** peut aussi bénéficier du **CSP**, mais sa prise en charge s'effectue alors dans les mêmes conditions d'indemnisation que l'Aide au Retour à l'Emploi.

Le salarié licencié qui accepte le **CSP** voit son contrat rompu à l'issue du délai de réflexion de 21 jours, sans préavis.

Il dispose d'un délai d'1 an pour contester la rupture du contrat de travail.

## Le Compte Personnel de Formation (CPF)

: Il remplace le DIF depuis le 1er janvier 2015 (les heures non consommées au titre du DIF pourront être utilisées pendant 5 ans dans le cadre du CPF). Le salarié acquiert 24 h de formation par an jusqu'à 120 h puis 12 h par an jusqu'à la limite total de 150 h. Il s'agit de droit à la formation attaché à la personne : les heures restent acquises en cas de perte d'emploi. Chaque titulaire a accès à son CPF sur le site <http://moncompteformation.gouv.fr>

## Le Bilan de Compétences

Le bilan de compétences est l'outil d'autonomie pour le salarié. Il permet de faire le point, dresser un état des lieux des acquis de la vie professionnelle et individuelle ainsi que des potentialités mobilisables par la personne, dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

