

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le **Compte Personnel de Formation** (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, y compris en période de chômage, pour suivre une formation qualifiante ou certifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif). Les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif. Ils doivent les intégrer au CPF avant le 1er juillet 2021 pour les conserver. Le compte est alimenté à hauteur de 500 € par année de travail dans la limite de 5 000 €.

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.

La VAE :

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.



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...

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 ?



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.

À compter de la signature de la convention, vous disposez d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. À 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.

À 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.



LOIRE ATLANTIQUE

SENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Janvier 2021

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.

Nicolas OUARY
Secrétaire Régional en charge de la
CFDT de Loire-Atlantique

CFDT 44

9 place de la Gare de l'État, CP 9, 44276 Nantes cedex 2
02 51 83 29 00

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^{ère} 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^{ère} présentation par le facteur de la lettre recommandée avec accusé de réception (même si vous êtes absent) est le point de départ du préavis.

Attention : si vous estimez que les motifs de licenciement inscrits dans la lettre ne sont pas suffisamment précis, vous disposez d'un délai de 15 jours pour faire une demande de précision par LRAR à votre employeur.

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 :



aux conventions collectives 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.

Ces délais sont indicatifs : se référer au contrat de travail,



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.
- L'indemnité de licenciement à condition d'avoir au moins 8 mois 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. 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).

Si l'attestation ne vous est pas délivrée par l'employeur, sachez que le Conseil des Prud'hommes a désormais compétence pour établir une attestation provisoire vous permettant de prétendre à des allocations de chômage.

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.**

En cas de licenciement économique

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.



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 1 an 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.