

9. Quels sont les documents que l'employeur est obligé de délivrer ?

Dès la fin du contrat, l'employeur doit remettre au ou à la salarié-e :

- une attestation France Travail ;
- un certificat de travail ;
- un certificat justificatif des droits à congés pour les entreprises de BTP ;
- le reçu pour solde de tout compte.

Le certificat de travail doit mentionner la possibilité de maintenir les garanties santé et prévoyance (sauf faute lourde).

L'employeur n'est pas tenu d'envoyer ces documents au/à la salarié-e. Par contre, il doit les tenir à sa disposition dans l'entreprise dès la fin du contrat de travail. L'employeur n'a pas le droit de subordonner la remise des documents obligatoires à la signature du reçu pour le solde de tout compte.

10. Qu'est-ce que le reçu pour solde de tout compte ?

Le reçu pour solde de tout compte, qui peut avoir la forme d'une dernière feuille de paie, dresse **l'inventaire détaillé des sommes effectivement versées** au/à la salarié-e lors de la rupture du contrat de travail. Il doit être établi **en double exemplaire**.

Il est possible de contester le reçu pour solde de tout compte, mais les délais pour le faire diffèrent selon que le/la salarié-e a signé ou non le reçu.

Le/la salarié-e, qui a signé le reçu pour solde de tout compte, dispose de **6 mois** suivant la date de signature pour contester les sommes qui y sont mentionnées.

Le/la salarié-e, qui n'a pas signé le reçu pour solde de tout compte, dispose pour le contester de :

- **1 an** si cela concerne la rupture du contrat (indemnité de licenciement par exemple) ;
- **2 ans** si cela concerne l'exécution du contrat de travail (frais professionnels par exemple) ;
- **3 ans** pour tout ce qui relève des salaires ou indemnités ayant un caractère de salaire.

Dans tous les cas, la contestation doit être adressée à l'employeur par lettre recommandée. Le courrier doit préciser les motifs de la contestation et les sommes concernées.

La procédure de licenciement prévoit le respect par l'employeur d'un préavis dont le but est de laisser le temps au/à la salarié-e de trouver un nouvel emploi. Ce préavis n'est pas une obligation pour tous les licenciements. Dans certains cas, strictement limités, le licenciement peut être immédiat. L'indemnité légale de licenciement constitue le droit minimal du/de la salarié-e en CDI licencié-e pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde et comptant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise à la date du licenciement. Versée à la fin du préavis exécuté ou non, l'indemnité légale de licenciement est calculée à partir d'un salaire de référence et en fonction de l'ancienneté du/de la salarié-e dans l'entreprise.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse :
<https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-e-s... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, précaires.

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/>



N° 38
Avril 2025

Le licenciement préavis, congés payés et indemnités... en 10 questions



Union
syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. Qu'est-ce que le licenciement ?

Le licenciement est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à l'initiative de l'employeur (hors période d'essai). Le licenciement est pour motif personnel lorsque c'est la personne du/de la salarié-e qui est en cause (inaptitude médicale, faute, insuffisance professionnelle). Il est économique dans les autres cas. Tous les licenciements, même pour faute grave ou lourde, ouvrent droit aux indemnités chômage dans les conditions de droit commun (liées à l'ancienneté).

2. Un-e salarié-e peut-il/elle être privé-e de préavis ?

L'employeur ne peut pas priver un-e salarié-e de préavis, sauf s'il le/la licencie pour faute grave ou lourde. En matière de licenciement, des durées minimales de préavis sont prévues par le code du travail. Elles varient en fonction de l'ancienneté et de la classification du/de la salarié-e dans l'entreprise (par exemple, pour une ancienneté d'au moins deux ans, le préavis est au minimum de deux mois). Toutefois, le contrat de travail ou la convention collective en vigueur dans l'entreprise peuvent prévoir des durées plus longues.

3. Un-e salarié-e peut-il/elle être dispensé-e de préavis ?

Si un employeur décide de sa propre initiative de dispenser un-e salarié-e de préavis, alors il doit le/la payer. L'inexécution du préavis n'entraîne alors aucune diminution des salaires et avantages que le/la salarié-e aurait perçus, indemnité compensatrice de congés payés incluse. Par ailleurs, le contrat de travail ne prend fin qu'au terme du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté. Un-e salarié-e peut demander à son employeur de ne pas exécuter son préavis ou de le raccourcir (par exemple, parce qu'il/elle a retrouvé un nouvel emploi). L'employeur peut refuser. S'il donne son accord, rien ne l'oblige à verser une indemnité compensatrice correspondant au préavis non exécuté. Dans les deux cas, la dispense du préavis ne donne pas droit aux allocations-chômage pendant la durée théorique du préavis.

4. Quel est le montant minimum de l'indemnité de licenciement ?

Le code du travail prévoit une indemnité minimum de licenciement (appelée « indemnité légale de licenciement »).

Pour prétendre à cette indemnité, le/la salarié-e doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus dans l'entreprise à la date d'envoi de la lettre de licenciement et ne pas être licencié-e pour faute grave ou lourde.

Versée à la rupture du contrat, l'indemnité de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté et du salaire de référence du/de la salarié-e :

- l'ancienneté est comptée de la date d'embauche jusqu'au terme du préavis, que celui-ci soit exécuté ou non ;
- le salaire de référence correspond à la meilleure moyenne mensuelle des salaires bruts des 12 ou des 3 derniers mois précédant le licenciement.

L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure aux montants suivants :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Toutefois, l'employeur doit verser l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus avantageuse pour le/la salarié-e. En revanche, cette indemnité conventionnelle ne se cumule pas avec l'indemnité légale. L'indemnité de licenciement légale est doublée suite à l'inaptitude professionnelle.

5. Un-e salarié-e peut-il être licencié-e sans indemnité de licenciement ?

Oui, s'il ou elle ne remplit pas la condition requise d'ancienneté dans l'entreprise ou si le licenciement est prononcé pour une faute grave ou lourde. En cas de désaccord, seul le conseil de prud'hommes peut requalifier le type de licenciement déterminé par l'employeur et le condamner à payer cette indemnité, ainsi que l'indemnité

de préavis dont le/la salarié-e a été également privé-e. Le/la salarié-e dispose d'un an à compter de la notification de son licenciement pour contester celui-ci devant le conseil de prud'hommes.

6. Est-il possible de prendre des congés payés pendant un préavis ?

Oui, mais cela va reporter d'autant le terme du préavis. Ainsi, un-e salarié-e, dont le préavis de trois mois commence le 1^{er} juin, peut partir en vacances en août, mais il devra revenir dans son entreprise en septembre pour terminer son préavis. Cependant, rien n'interdit d'essayer de trouver un arrangement avec l'employeur. L'employeur ne peut imposer des congés payés au/à la salarié-e sans respecter les délais de prévenance.

7. Si le/la salarié-e est absent-e pour maladie pendant son préavis, son terme est-il repoussé ?

Non, sauf disposition conventionnelle le prévoyant. Si le/la salarié-e est rétabli-e avant la fin de son préavis, il/elle doit retourner travailler dans l'entreprise pour le terminer.

8. Comment les congés payés acquis, mais non pris, sont-ils payés ?

Les jours de congé acquis mais non pris à la date de la fin du contrat de travail doivent être payés sous forme d'une indemnité compensatrice de congés payés versée avec le dernier salaire, quelles que soient la cause du licenciement et la gravité de la faute retenue.

Cas particulier

Le BTP (Bâtiments et Travaux publics) dispose d'une caisse de congés payés qui gère les congés afin qu'ils puissent être pris avec un nouvel employeur. Ils seront indemnisés, mais seulement à la fin de la période de référence si le/la salarié-e n'a pas retrouvé d'emploi dans la même branche.