

Plusieurs modalités sont offertes aux parties au contrat de travail pour y mettre fin : à l'initiative du salarié (la démission), du salarié et de l'employeur (la rupture conventionnelle), enfin à l'initiative de l'employeur (le licenciement).

A) La démission du salarié : Rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié. La manifestation de volonté doit être claire et non équivoque (écrit).

Celui-ci doit respecter le délai de préavis. Il n'y a pas d'indemnisation du salarié. La démission n'ouvre pas droit à prestation de l'assurance chômage en principe.

Une absence prolongée ne peut être considérée comme une volonté manifeste et non équivoque.

B) La rupture conventionnelle

La loi de modernisation du marché du travail met en place une **rupture à l'amiable du contrat** entre le salarié et l'employeur. Cette rupture suppose le respect d'une procédure et donne droit au salarié à l'assurance chômage.

**Les différentes étapes de la procédure**

<p>Lors d'une première étape <b>employeur et salarié élaborent ensemble les modalités de la rupture</b> au cours d'un ou plusieurs entretiens.</p> <p>Salarié et employeur peuvent se faire assister par une personne de leur choix. Si l'employeur est assisté, le salarié devra l'être lui aussi.</p>
<p>L'étape suivante donne lieu à <b>formalisation d'une convention</b> qui fixe la date de rupture du contrat et le montant de l'indemnité de licenciement qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale. Cette convention est signée par les parties.</p>
<p>Puis une <b>convention de rupture</b> est rédigée par les parties. A compter de la signature de cette convention les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.</p>
<p>Une fois le délai écoulé la convention doit être <b>homologuée par le directeur départemental de l'emploi</b>. La demande doit être effectuée au moyen d'un formulaire. La DDTEFP. En cas de silence de la direction du travail la convention est homologuée.</p>
<p>La fin du contrat a lieu au plus tôt le lendemain de l'homologation ou date fixée dans la convention.</p>

**Cas particulier des salariés protégés** : la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

C) Le licenciement

<p>Définition : le licenciement peut être défini comme la rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur</p>
---

**Condition de fond**

Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois **réelle et sérieuse**. A défaut, le licenciement est irrégulier. (La cause réelle et sérieuse n'est pas définie précisément elle fait l'objet d'une appréciation par le juge).

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La cause réelle est une cause objective indépendante de l'humeur de l'employeur.</li> <li>➤ La cause doit être sérieuse c'est-à-dire ayant une certaine gravité qui rend impossible la continuation du lien de travail sans que l'entreprise ne subisse un certain dommage.</li> </ul> |
|---|

L'absence de ces deux caractères entraîne la qualification en **licenciement abusif** donc réparation du préjudice du salarié.

<p><b>Jurisprudence</b> vérifie l'existence d'un motif exact, établi et de nature à empêcher la poursuite de la relation contractuelle.</p>
---

1 Le licenciement pour motif personnel

<p>Le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié : son comportement (faute...), ses capacités (inaptitude physique...)...</p>
---



## 1 Le licenciement pour faute

**La faute** : se caractérise par une **action ou une abstention volontaire**. Fait imputable au salarié qui ne peut faire l'objet de poursuite plus de deux mois après que l'employeur en ait eu connaissance.

**La faute légère** : comportement ou abstention répréhensible de faible importance. Cette faute secondaire n'est pas une cause réelle et sérieuse. Sa répétition entraîne comme sanction blâme ou avertissement.

**La faute constitutive d'une cause réelle et sérieuse** : comportement qui rend impossible la relation de travail (retard répétés, erreurs de caisse répétées) peut justifier un licenciement.

**La faute grave** : ensemble de fait imputable au salarié qui constituent une **violation de ses obligations** et rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (critique de l'entreprise) .versement d'indemnité de CP mais Pas de délai congé ni indemnité de licenciement.

**La faute lourde** : Fait commis par le salarié dans l'**intention de nuire**. Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Pas de délai congé, pas d'indemnité compensatrice de CP ni indemnité de licenciement.

## 2 La cause sérieuse non fautive

Comportement ou situation de la personne qui peut être une gêne pour l'entreprise

**Insuffisance professionnelle** : établie à partir d'**éléments précis, objectifs** et imputable au salarié. *Quantitatifs ou qualitatifs (insuffisance des résultats)*

## 3 La procédure de licenciement (classique)

**Convocation** à un entretien préalable LR/AR date, lieu, heure et objet doivent figurer dans la lettre.

Mention dans la lettre du droit de se faire assister par une personne de son choix membre du personnel de l'entreprise ou en l'absence de représentant du personnel par un conseiller du salarié.

**Entretien préalable** : Il ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après présentation de la lettre recommandée ou remise en main propre. Permettre au salarié de s'organiser.

**Entretien** : exposé des faits reprochés et sanction envisagée, écoute et explication.

**Notification du licenciement** : 1 jour franc après l'entretien LR/AR. Expose avec précision les motifs du licenciement. Le non respect de la procédure = licenciement irrégulier = D&I pour le salarié.

## 2) Le licenciement pour motif économique

Une décision de licenciement pour motif économique ne peut intervenir que si le reclassement des intéressés dans l'entreprise ou le groupe, s'avère impossible.

En conséquence, avant de commencer la procédure de licenciement, **l'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour former et adapter le salarié concerné à l'évolution de son emploi**, le reclasser dans l'entreprise (ou dans le groupe auquel elle appartient)

### 1) La notion de licenciement économique

Nouvel article du code du travail concernant la définition du motif économique du licenciement

Constitue un licenciement économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérent à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment

1) à des **difficultés économiques caractérisées** soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel **une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation**, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

2) des **mutations technologiques** La mutation technologique (acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles

méthodes de travail, informatisation) peut également être la cause d'un licenciement économique. L'employeur est tenu - lorsque les mutations technologiques sont importantes et rapides - d'établir un plan d'adaptation au bénéfice des salariés.

**3) une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la compétitivité**

**4) la cessation d'activité de l'entreprise**

**5) la suppression d'emploi**

**6) la transformation d'emploi :** La transformation d'emploi - qui peut entraîner une modification du contrat de travail - est une modification de la nature de l'emploi ex : tâches nouvelles

**7) La modification d'un élément essentiel du contrat de travail :** Il s'agit des modifications qui touchent un ou des éléments essentiels du contrat de travail (et, en premier lieu, la qualification, la rémunération et la durée du travail) et qui sont refusées par le salarié.

En cas de litige sur le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement, le juge se détermine au vu des éléments fournis par les parties, après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Si un doute subsiste, il profite au salarié.

## **2 La procédure spécifique au licenciement pour motif économique**

Dans le cas du licenciement collectif (2 à 9 salariés ou plus de 10 salariés) pour motif économique, les représentants du personnel jouent un rôle dans la procédure. En effet, les représentants du personnel doivent être consultés préalablement sur le projet de licenciement.

La direction doit leur communiquer par écrit les raisons ou les modalités du projet de licenciement et organiser des réunions avec les représentants des salariés qui émettront un avis sur le projet collectif de licenciement et sur les mesures sociales envisagées.

### **3) La rupture conventionnelle collective :**

Dans le cadre d'une négociation avec les représentants du personnel de l'entreprise, pour toutes les tailles d'entreprise, il pourra être défini un cadre commun de départ strictement volontaire, et qui devra, comme pour la rupture conventionnelle individuelle, être homologué par l'administration.

Un employeur voulant recourir à ce dispositif doit remplir un dossier qui détaille :

- Le nombre maximal de départs, de suppressions d'emplois et la durée de mise en œuvre du plan
- Les conditions auxquelles doit satisfaire le salarié pour être visé par le plan
- Les critères de départage entre les potentiels candidats aux départs
- Les modalités de calcul des indemnités de rupture versées au salarié qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement économique (comme dans le cas d'une rupture conventionnelle individuelle)
- Les modalités de candidature au départ des salariés
- Les mesures destinées à favoriser le reclassement des salariés
- Les modalités de suivi de la mise en œuvre du plan

L'employeur devra transmettre la demande à l'administration qui pourra valider ou non la demande. L'ordonnance précise que l'administration possède un délai de 15 jours pour donner sa réponse.