

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

- *« Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes (...) ».*
 - Si le salarié peut démissionner, l'employeur pour sa part peut licencier :
 - liberté personnelle pour l'un,
 - liberté de gestion pour autre.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

- La rupture du contrat de travail a souvent des conséquences :
 - financières,
 - psychologiques,
 - familiales,
 - physiologiques importantes,
- Elle se passe rarement bien :
 - Représente plus des 2/3 du contentieux prud'homal.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

- Le contentieux du licenciement personnel est très important.
- Celui relatif au licenciement économique croît aujourd'hui :
 - Mis en cause personnellement dans le premier cas,
 - Bénéficiant d'une jurisprudence favorable dans le second,
 - Le salarié veut faire entendre sa voix.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

- Le licenciement est le mode de rupture le plus réglementé :
 - Afin de sauvegarder la dignité du salarié,
 - Mais aussi l'intérêt de la Société tout entière.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

- Plus le licenciement a été réglementé,
- Plus le nombre de démissions, de transactions, ...etc... a augmenté...
 - ... moins vite que le travail précaire ou l'extériorisation de l'emploi.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

- Lorsque le cdd ou le ctt arrivent à échéance, il n'y a ni licenciement ni même rupture :
 - Il y a extinction prévue par les 2 parties,
 - L'employeur n'est pas soumis aux contraintes qu'entraîne un licenciement.

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

- 5 chapitres successifs :
 - Chapitre I - Le licenciement pour motif personnel
 - Chapitre II - Le licenciement pour motif économique
 - Chapitre III - La démission du salarié
 - Chapitre IV - Les autres modes de rupture
 - Chapitre V - Les suites de la rupture

Chapitre I : LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

- La loi du 13 juillet 1973 a rompu avec le passé :
 - Elle a institué une procédure obligatoire à tout licenciement (*section 1*) ;
 - Elle exige que tout licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse, sous peine de fortes sanctions civiles (*section 2*).

Section 1 - LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

- Elle est complexe,
 - mais, ne faut-il pas que chacun puisse expliquer son point de vue ?
 - Durée : minimum 7 jours concrètement, permet parfois d'empêcher les coups de tête.
 - Le salarié pourra s'expliquer directement avec le responsable du personnel dans une discussion en tête-à-tête.

Section 1 - LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

- Cette procédure se révèle dissuasive, à 2 points de vue :
 - Sa complexité dissuadera le chef d'entreprise de procéder à cette mesure grave.
 - L'entretien préalable le fera parfois renoncer à son projet.

Section 1 - LA PROCÉDURE DE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

- Cette procédure est chronologique :
 - Fixation d'un rendez-vous (§ 1),
 - Entretien (§ 2),
 - Décision motivée (§ 3).

§ 1 - Convocation à l'entretien préalable

- Envoi d'une lettre recommandée de convocation :
 - Indique qu'un *licenciement* est *envisagé* à l'encontre du salarié,
 - fixe le jour et l'heure,
 - le lieu l'entretien (sur temps et lieu de travail).
- Il n'est pas obligatoire de détailler les faits qui justifient déclenchement de la procédure.

§ 1 - Convocation à l'entretien préalable

- Indispensable de préciser qu'il s'agit d'un licenciement, afin que le salarié puisse :
 - savoir ce qui l'attend exactement,
 - préparer ses arguments,
 - joindre la personne qui pourra l'assister.
- « *Vous pouvez vous faire assister par un membre du personnel appartenant à l'entreprise* » :
 - Telle est la phrase qui doit figurer sur toute lettre de convocation.

§ 1 - Convocation à l'entretien préalable

- Tous les mots comptent :
 - « *il peut* » : mais ne doit pas ;
 - « *se faire assister* » : au sens physique ou moral du terme ;
 - « *par un membre du personnel appartenant à l'entreprise* » : notion beaucoup plus large que celle d'établissement.

§ 1 - Convocation à l'entretien préalable

- Possibilité de se faire assister par
 - un *conseiller extérieur* à l'entreprise et inscrit sur une liste.
- Le salarié convoqué doit disposer
 - d'un temps « *raisonnable* » sinon « *suffisant* ».

§ 2 - Entretien préalable, sur le temps de travail

- Principe de l'entretien :
 - chercher à aboutir à une conciliation.
- En pratique :
 - les employeurs ne convoquent le salarié que lorsque le licenciement semble acquis.
- L'entretien :
 - permet de respecter les droits de la défense,
 - aboutit très rarement à la conciliation souhaitée.

§ 2 - Entretien préalable, sur le temps de travail

- L'employeur indique au salarié les motifs précis,
 - puis recueille les explications du salarié...
 - ...et éventuellement de la personne qui l'assiste.
- La jurisprudence laisse une grande liberté d'expression au salarié.

§ 2 - Entretien préalable, sur le temps de travail

- En principe, l'employeur participe seul à l'entretien.
- La durée de l'entretien est variable :
 - S'il s'agit d'une faute reconnue par le salarié,
 - il est souvent fort bref.
 - Si la faute est contestée,
 - il est plus long et peut donner lieu à de véritables négociations
- Aucune des parties n'a intérêt à aller au contentieux.

§ 2 - Entretien préalable, sur le temps de travail

- L'employeur ne peut notifier le licenciement à l'issue de l'entretien :
 - La loi lui impose un délai d'un jour franc.
- Il n'existe pas de délai légal et général entre l'entretien et la notification
 - Mais 1 mois maximum en cas de licenciement disciplinaire.

§ 3 - Notification motivée du licenciement au salarié : attention !

- Par lettre recommandée avec accusé de réception :
 - La date de présentation constitue le début du préavis et permet le calcul de ancienneté.
- Elle doit toujours énoncer le motif précis du licenciement :
 - Document écrit essentiel devant le Conseil des prud'hommes qui lie définitivement l'employeur.

§ 3 - Notification motivée du licenciement au salarié : attention !

- Concrètement, cette obligation peut se révéler défavorable au salarié :
 - Souhaite-t-il toujours que l'on connaisse le vrai motif de son licenciement ?
 - Que dira-t-il à un nouvel employeur qui lui demandera sa lettre de licenciement ?

§ 3 - Notification motivée du licenciement au salarié : attention !

- Du côté patronal, pas question
 - de ne pas motiver précisément la lettre, même si le salarié le demande :
 - Cela constituerait devant le juge prud'homal un défaut de cause réelle et sérieuse.
- La rédaction du (des) motif(s) doit donner lieu à réflexion :
 - 1) Sont-ils exactement ceux évoqués lors de l'entretien préalable ?
 - 2) Peuvent-ils fonder une cause réelle et sérieuse ?

§ 4 - Sanctions en cas de procédure irrégulière

- 1) Imposer à l'employeur d'accomplir la procédure prévue
- 2) Accorder au salarié, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.
- Cette double sanction n'est, en pratique, pas effective :
 - La lenteur de la justice prud'homale vide de son sens la réitération de la procédure.

§ 4 - Sanctions en cas de procédure irrégulière

- La seule sanction est donc
 - indemnitaire.
- Elle ne pourra jamais dépasser
 - un mois de salaire :
 - Peu dissuasif pour le chef d'entreprise.

Section 2 - LA CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE DU LICENCIEMENT

- Tout licenciement doit reposer sur une **cause réelle et sérieuse** (crs)...
 - ...dont le législateur n'a donné aucune définition...
 -mais, la jurisprudence permet de mieux cerner cette notion.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

1.1. Objectivité : la réalité du motif

- Pour être réel, le motif doit répondre à 3 qualificatifs :
 - *existant* ;
 - *exact* ;
 - *pas de contradiction* entre le motif évoqué lors de l'entretien et celui figurant sur la lettre de licenciement...
- ...et in fine le doute profite au salarié !

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

1.2 Le sérieux du motif

- 2 motifs classiques :
 - la faute du salarié,
 - l'intérêt de l'entreprise.
- A) La faute qui peut être :
 - LÉGÈRE
 - UNE CAUSE RÉELLE ET SÉRIEUSE
 - GRAVE
 - LOURDE

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- Une faute légère
 - ne peut pas justifier un licenciement
- La réitération de fautes légères (non déjà sanctionnées)
 - peut entraîner le licenciement du fautif.
- 2 facteurs jouent un rôle important dans la qualification de la faute par les juges :
 - niveau hiérarchique du salarié,
 - ancienneté dans l'entreprise.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- La définition de la faute grave repose sur ses effets :
 - Elle rend impossible et impensable le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.
- Le salarié sera licencié mais perdra son indemnité de préavis (IP).
 - L'employeur l'en prive à titre de sanction.
 - Le salarié perd aussi son indemnité de licenciement (IL).
 - Le salarié touchera donc seulement son indemnité de congés payés.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- La faute grave a aussi pour effet de permettre :
 - la rupture anticipée
 - du contrat à durée déterminée ;
 - du contrat de mise à disposition ;
 - le licenciement
 - d'une femme enceinte ;
 - d'un salarié accidenté du travail ou victime d'une maladie professionnelle.
- La preuve de la faute grave pèse sur l'employeur.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- EN PRATIQUE :

- Certains employeurs

- attendent la répétition de fautes pour viser la faute grave.

- La commission d'une faute grave pendant l'exécution du préavis

- permet à l'employeur de rompre immédiatement le contrat
 - Mais il devra verser au salarié son indemnité de licenciement, née au jour de la notification.
 - Il en ira de même en cas de faute lourde.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- La faute lourde est d'une nature différente des autres fautes.
 - Elle doit révéler, de la part du salarié, l'intention de nuire que l'employeur doit prouver.
- Cet élément intentionnel entraîne 2 conséquences :
 - Ce qui explique la sévérité du contrôle jurisprudentiel.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- 1) Mise à pied conservatoire puis procédure,
- 2) Licenciement sans aucune indemnité :
 - Ni IP,
 - Ni IL,
 - Ni indemnité de congés payés (ICP),
- Ce qui peut paraître singulier :
 - L'ICP s'acquiert mois après mois de travail effectif.
 - L'employeur est en droit de se faire en partie justice à lui-même ;

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- Seule la faute intentionnelle du salarié permet
 - de rechercher sa responsabilité civile devant le Conseil des prud'hommes :
 - Un salarié qui, par inadvertance, efface un important programme informatique n'encourt qu'un licenciement ;
- L'employeur ne peut lui demander
 - remboursement du lourd préjudice subi,
 - le salaire ayant un caractère alimentaire

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- Le salarié qui efface volontairement des données importantes sera non seulement licencié pour faute lourde, mais poursuivi en réparation du préjudice réel subi.
- Si l'employeur fait la preuve de l'intention de nuire,
 - le salarié pourra être condamné à des dommages-intérêts astronomiques.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- Si la faute constitue par ailleurs un délit pénal, l'employeur pourra
 - porter plainte devant le tribunal pénal compétent.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- ERREURS À ÉVITER :
 - « La faute lourde permet
 - un licenciement immédiat sans procédure. »
 - « La faute lourde prive
 - le salarié de ses droits à participation ou en matière d'intéressement. »
 - « la faute lourde est tellement grave
 - qu'elle prive le salarié de l'indemnisation chômage versée par les Assedic. »

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- La faute du salarié n'est pas le seul motif de licenciement qui peut être retenu :
 - un salarié irréprochable peut également se voir licencié.
- B) L'intérêt de l'entreprise : cause sérieuse de licenciement
 - motif économique,
 - insuffisance professionnelle,
 - parce que la prolongation de la maladie oblige l'employeur à remplacer définitivement, dans l'intérêt de l'entreprise.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- Ce motif sera contrôlé par le juge prud'homal,
 - qui vérifiera l'absence de détournement de pouvoir ou d'abus de droit.
 - Exemple :
 - objectifs fixés à un niveau excessif afin de fonder un futur licenciement ;
 - les seuls salariés en longue maladie licenciés sont tous militants syndicaux.

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- La vie privée du salarié, sa liberté de conscience, fournissent de bons exemples :
 - Un permanent de LR ou du PS peut-il perdre ses convictions sans que pour autant son travail quotidien s'en trouve le moins du monde affecté ?
 - Un journaliste de l'Humanité peut-il adhérer à LR ?
 - Une enseignante dans un collège catholique peut-elle être licenciée pour avoir divorcé puis s'être remariée ?

§ 1 - La notion de cause réelle et sérieuse

- La seule « perte de confiance » ne suffit plus :
 - L'employeur doit être en mesure de
 - prouver des faits *objectifs* imputables *au salarié lui-même*.

§ 2 - Sanctions en l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

- Si l'employeur n'avait pas de crs :
 - La réintégration du salarié apparaît comme la mesure la plus équitable et la plus adéquate.
- Mais annule-t-on un divorce ?
 - Peut-on forcer jour après jour un chef d'entreprise et un ex-salarié passés devant les prud'hommes à travailler côte à côte ?
 - Le salarié ne risque-t-il pas de faire l'objet de mesures vexatoires pour le pousser à la faute ou le contraindre à donner sa démission ?

§ 2 - Sanctions en l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

- Le droit du travail préfère souvent
 - indemniser la victime.
- Cette logique *indemnitaire* ne cède le pas à une logique de *pouvoir* que dans les cas où une liberté publique est en cause :
 - licenciement sans procédure d'un représentant du personnel,
 - éviction d'un gréviste parce que gréviste ou d'un militant politique parce que militant politique (voir 122-45 du C.T.)

§ 2 - Sanctions en l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

- Ces licenciements ne sont pas dénués de cause réelle et sérieuse :
 - Ils sont nuls de plein droit.
- Le défaut de cause réelle et sérieuse est l'un des derniers domaines où subsistent encore aujourd'hui des effets de seuil :
 - dimension de l'entreprise (moins de 11 salariés),
 - ancienneté du salarié (moins de 2 ans).

§ 2 - Sanctions en l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>

§ 2 - Sanctions en l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement

- Le taux de réintégration est marginal :
 - Le chef d'entreprise ne souhaite guère perdre la face.
 - Le salarié ne souhaite guère retravailler dans l'atmosphère qu'il devine déjà.
- A défaut de réintégration,
 - le salarié a droit à une indemnité :
 - Minimum = rémunération brute dont il bénéficiait pendant les six derniers mois.