

DROIT : LICENCIEMENT TD

Le licenciement en 15 questions Répondez par « vrai » ou « faux ».

- 1/ La mésentente peut être un motif de licenciement.
- 2/ La lettre de licenciement doit toujours être envoyée au maximum un mois après l'entretien préalable.
- 3/ Les heures pour recherche d'emploi peuvent être regroupées à la fin du préavis.
- 4/ L'indemnité de licenciement n'est pas due en cas de faute grave du salarié.
- 5/ Le salarié convoqué pour un entretien préalable peut se faire assister par un avocat.
- 6/ Le salarié licencié pour faute grave bénéficie d'un préavis.
- 7/ L'indemnité légale de licenciement est due dès lors que le salarié a deux ans d'ancienneté.
- 8/ Le point du départ du préavis de licenciement pour cause personnelle est la date de présentation de la lettre de licenciement.
- 9/ A l'issue de l'entretien préalable au licenciement, l'employeur doit informer le salarié de sa décision.
- 10/ L'employeur a une obligation de rechercher un reclassement des salariés avant de mettre en place une procédure de licenciement pour motif économique.
- 11/ Le plan de sauvegarde de l'emploi est obligatoire dans les entreprises employant au moins 50 salariés, lorsque l'effectif à licencier porte sur 10 salariés au moins sur 30 jours.
- 12/ Le plan de sauvegarde de l'emploi n'a pas à être communiqué à l'Administration.
- 13/ La procédure de licenciement économique individuel concerne le licenciement d'un seul salarié.
- 14/ La délivrance d'une attestation Assedic est obligatoire.
- 15/ La transaction est un mode de rupture du contrat de travail.

Cas pratiques

Cas pratique n°1

Mme Martin a été embauchée le 15 novembre 2003 par le cabinet Bleau qui fait du conseil en marketing. Il emploie actuellement 20 salariés et est doté d'un délégué du personnel. Depuis trois mois, Mme Martin est systématiquement en retard le matin lorsque elle arrive au bureau, retards qui vont de 10 à 45 minutes. Elle est également en retard chez les clients ; d'ailleurs, il y a cinq jours, trois des principaux clients de Bleau ont décidé de ne plus faire appel aux services de ce cabinet dans la mesure où, à plusieurs reprises, les rendez-vous avec Mme Martin n'avaient pu avoir lieu. Le départ de ces clients entraîne une perte financière importante pour le cabinet Bleau. Le directeur de ce cabinet vient également de s'apercevoir qu'elle a omis systématiquement depuis plusieurs semaines de facturer une partie de son travail.

Le directeur de ce cabinet souhaite licencier Mme Martin. Il souhaite que le licenciement soit effectif le plus rapidement possible.

1/ Quel motif de licenciement lui conseillez-vous ?

2/ Quelle est la procédure à mettre en oeuvre et quels sont les délais à respecter ?

3/ À quel moment doit être adressée la lettre de licenciement et que doit-elle contenir ?

4/ Quelles seraient les sanctions encourues en cas de non-respect des règles concernant les délais ?

5/ Un préavis de licenciement doit-il être respecté ?

Cas pratique n° 2

L'entreprise Jog Plus (400 salariés), située dans la Sarthe, fabrique des vêtements de sport. Pour faire face à la concurrence de la Chine, ses dirigeants envisagent la mise en place d'une organisation plus performante du travail, ce qui obligerait à licencier, du 15 au 30 septembre, 40 salariés de l'entreprise travaillant à la fabrication dans les ateliers. Cette entreprise relève de la convention collective de la confection et est dotée d'un comité d'entreprise.

1/ Le licenciement est-il possible ? Quel en serait le motif ?

2/ L'entreprise est-elle tenue à certaines obligations vis-à-vis des salariés ? Les dirigeants souhaiteraient licencier plus particulièrement les salariés les moins anciens dans l'entreprise. Ont-ils la possibilité de faire un tel choix ?

Cas pratique n° 3

Dans cette même entreprise Jog Plus, deux cadres sont en désaccord avec les méthodes de gestion de la direction et lui reprochent de ne pas avoir su diversifier la production de Jog Plus. Par écrit, ils précisent leur désaccord.

La direction de Jog Plus ne souhaite plus leur présence dans l'entreprise, car elle craint que cette attitude négative ait une incidence sur le fonctionnement de l'entreprise.

Que peut-elle faire ?

Cas pratique n° 4

Dans une entreprise de transport, le responsable d'agence souhaite se séparer de M. Brun, responsable d'équipe, mais qui est incapable d'organiser les tournées avec les chauffeurs des camions et qui n'a aucune autorité sur eux. Il souhaite donc engager une procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle mais, craignant une réaction de sa part, il souhaite verser à M. Brun une somme de 4 000 euros, en plus de ses indemnités conventionnelles de 3 000 euros, et, en contrepartie, lui demander de ne pas porter l'affaire devant les tribunaux.

Que peut faire le responsable d'agence ?

APPLICATION : Les autres modes de rupture du contrat de travail en 15 questions. Répondez par « vrai » ou « faux ».

1/ Le salarié qui ne revient pas travailler à l'issue de ses congés est considéré automatiquement comme démissionnaire.

- 2/ Le salarié qui veut démissionner doit envoyer un écrit précisant le motif de cette démission.
- 3/ Lorsqu'il y a force majeure, l'employeur doit mettre en route une procédure de licenciement pour rompre le contrat de travail.
- 4/ Le salarié qui démissionne pour suivre son conjoint ne perçoit pas d'allocations chômage.
- 5/ Le salarié qui démissionne pour rechercher un autre emploi ne perçoit pas d'allocations chômage.
- 6/ La mise à la retraite du salarié peut être décidée unilatéralement par l'employeur.
- 7/ Le salarié qui démissionne sans respecter son préavis peut être redevable d'une indemnité compensatrice de préavis.
- 8/ Un salarié peut refuser de partir à la retraite s'il n'a pas atteint l'âge de 65 ans.
- 9/ La loi ne prévoit pas d'heures pour recherche d'emploi en cas de démission.
- 10/ En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi ne sont jamais rémunérées.
- 11/ Un salarié peut décider de partir à la retraite à partir de 60 ans.
- 12/ Un accord négocié doit obligatoirement être écrit.
- 13/ La rupture par accord négocié peut s'appliquer à toutes les catégories de salariés.
- 14/ L'accord négocié s'impose au juge.
- 15/ Les congés payés peuvent être pris pendant le préavis de démission.

Cas pratiques

Cas pratique n°1

Mme Martine a été absente huit jours pour arrêt maladie. À l'issue de cet arrêt, elle ne revient pas travailler et ne donne aucune nouvelle à son employeur. Au bout de 10 jours, celui-ci désire agir et souhaite lui adresser un courrier en lui précisant qu'il la considère comme démissionnaire.
Que pouvez-vous répondre à son employeur ?

Cas pratique n°2

M. Pain, directeur du personnel d'une entreprise de dépannage à domicile, a reçu une lettre de démission de M. Lelou. M. Pain est satisfait de ce courrier, car depuis un moment la collaboration avec M. Lelou était difficile. La convention collective prévoit un préavis de trois mois. M. Pain souhaite le départ immédiat de M. Lelou.
Quelle solution préconisez-vous ?

Cas pratique n°3

Dans cette même entreprise, Mme Dulac a démissionné. Elle a en principe un préavis d'un mois à respecter, mais elle ne souhaite pas l'exécuter car elle a trouvé un autre emploi et souhaite pouvoir se reposer avant de prendre son nouvel emploi. M. Pain souhaite qu'elle effectue son préavis, mais comprend la situation.
Que pouvez-vous dire à M. Pain ?

Cas pratique n°4

Mlle Lefranc travaille depuis un an dans une entreprise de transport comme aide-comptable. Elle s'emporte facilement, et, à la suite d'une remarque du responsable de la comptabilité sur son travail, elle prend ses affaires, va trouver le responsable d'agence en lui précisant qu'elle ne reviendra plus jamais travailler dans cette entreprise. Elle rentre à son domicile, et, après réflexion, le lendemain matin, elle retourne dans cette entreprise présenter ses excuses au responsable de la comptabilité et au directeur d'agence.

Ce dernier ne souhaite pas son retour dans l'entreprise et attend votre avis pour lui donner une réponse.

Cas pratique n°5

À la suite d'une explosion, l'entreprise Eco Plus a été entièrement détruite. Les 160 salariés en contrat à durée indéterminée et les 20 salariés en contrat à durée déterminée ne peuvent plus travailler.

Quelles sont les conséquences de ce sinistre sur leurs contrats de travail ?

Cas pratique n°6

Mme Lepetit souhaite mettre à la retraite M. Leléon qui vient d'avoir 66 ans et qui est salarié depuis 15 ans dans l'entreprise.

M. Leléon souhaite continuer à travailler.

- 1/ Peut-il refuser cette mise à la retraite ?
- 2/ Une procédure spécifique doit-elle être respectée ?
- 3/ Peut-il prétendre au versement d'une indemnité ?

Cas pratique n°7

Dans cette même entreprise, Mme Lecoq, âgée de 61 ans, souhaite partir en retraite. Celle-ci a commencé à travailler tard et ne bénéficie pas du nombre de trimestres suffisant pour faire liquider une retraite à taux plein. Mme Lepetit, qui souhaite que Mme Lecoq continue à travailler, lui dit qu'elle s'oppose à son départ en retraite.

Que pouvez-vous répondre à Mme Lecoq