

THEME D2. L'informaticien salarié et le droit du travail

D2.4 La rupture du contrat de travail

Mots clés : cocontractants, modes de rupture, rupture conventionnelle, transaction, rupture unilatérale.

Fiche synthèse

Idée clé →	L'employeur et le salarié disposent du droit de révocation ou résiliation du contrat de travail : la rupture peut être conventionnelle (transaction) ou imposée unilatéralement par le salarié (démission) ou l'employeur (licenciement)
Donner du sens →	Seuls les CDI bénéficient du droit à la rupture unilatérale. Les CDD ne sont rompus qu'à titre exceptionnel

1. Rupture conventionnelle du contrat de travail

- ✓ Procédure par laquelle l'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
- ✓ Cette rupture ne peut être imposée par l'une des parties.

Trois conditions s'imposent :

- le consentement des parties doit être libre (principe et conditions de rupture),
- la procédure légale doit être respectée,
- la convention de rupture doit être homologuée par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle.

La procédure

- les parties se rencontrent pour négocier les termes de la convention de rupture lors d'un entretien au cours duquel elles peuvent se faire assister,
- les parties conviennent un texte (la convention de rupture) qu'ils ne peuvent soumettre à l'autorité administrative qu'après un délai de 15 jours. Les parties ont le droit de se rétracter durant ce laps de temps,
- la rupture du contrat devient effective le lendemain du jour de l'homologation. (Le salarié bénéficie des allocations chômage)

2. La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié : la démission

Le salarié peut décider de rompre son contrat de travail sans en préciser le motif, sans formalisme particulier (bien qu'il soit recommandé de le faire par lettre recommandée avec accusé réception) mais en respectant un préavis.

3. rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur : le licenciement :

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail qui le lie au salarié pour des raisons inhérentes à la personne du salarié ou des raisons économiques

Licenciement pour motif personnel		Le licenciement pour motif économique (individuel ou collectif)
Inhérent à la personne du salarié :	motif	Non inhérent à la personne du salarié
- faute grave ou lourde*,		
- insuffisance professionnelle **		
	cause	Suppression ou d'une transformation d'emploi, d'une modification d'un élément du contrat de travail refusée par le salarié, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques
Doit être réelle et sérieuse : objective et suffisamment importante		
Convocation à un entretien préalable	procédure	Consultation des représentants du personnel
Délai d'un jour pour notifier le licenciement au salarié		La loi impose à l'employeur de reclasser les salariés licenciés et de prévoir un plan de sauvegarde de l'emploi

* en cas de faute lourde le salarié perd tous ses droits à indemnité.

** manque d'efficacité, inaptitude...

4. Les documents remis au salarié

Lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur remet au salarié :

- ✓ un certificat de travail qui atteste de l'emploi occupé par le salarié dans l'entreprise et des dates d'entrée et de sortie de l'entreprise,
- ✓ une attestation qui permet au salarié de faire valoir ses droits éventuels à l'allocation chômage.

En résumé :

En vertu du principe de la liberté contractuelle, employeur et salarié peuvent rompre le contrat de travail conventionnellement ou unilatéralement à condition de respecter les conditions légales.

L'exemple pour illustrer :

Par un arrêt du 31 mars 2011, la cour d'appel de Versailles a estimé que le téléchargement illégal d'œuvres musicales opéré par un salarié à partir de l'adresse IP de l'employeur constitue une faute grave rendant impossible son maintien à son poste de travail, même pendant la durée du préavis.

L'abus dans l'utilisation des outils mis à sa disposition (connexions à internet, usage du téléphone...), le non-respect de la charte informatique de l'entreprise ou encore le téléchargement d'œuvres illégales constituent des fautes graves justifiant le licenciement du salarié.