



**Rennes**

45 bis Boulevard de la Liberté | BP 60211 | 35102 Rennes Cedex 3

Tél. : 02 99 85 89 90 | Fax : 02 99 85 74 52

**Caen**

23 bis, Place de la République | 14000 Caen

Tél. : 02 30 31 89 90 | Fax : 02 30 31 89 91

Email : [cabinet@adlegis.fr](mailto:cabinet@adlegis.fr)

Site internet : [www.adlegis.fr](http://www.adlegis.fr)

# LES RELATIONS INDIVIDUELLES EN DROIT PRIVE DU TRAVAIL

# SOMMAIRE

**I-LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL**

**II-LE CONTRAT DE TRAVAIL**

**III-LE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

**IV-LE DROIT DISCIPLINAIRE**

**V-LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**



# I-LES SOURCES DU DROIT DU TRAVAIL

# 1.1 Conventions et accords collectifs




## a) Définitions

Convention collective de travail



Accord écrit conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou toute autre association d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, ayant vocation à régir l'ensemble des conditions de travail et d'emploi ainsi que l'ensemble des garanties sociales dans un secteur géographique ou professionnel déterminé.



## Accord collectif de travail

Accord écrit conclu entre, d'une part, une ou plusieurs organisations syndicales d'employeurs ou toute autre association d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés, ayant vocation à régir un ou plusieurs points particuliers relatifs aux conditions de travail et d'emploi et aux garanties sociales des salariés.

## b) Accords collectifs ou conventions de branche

Non étendus et  
non élargis

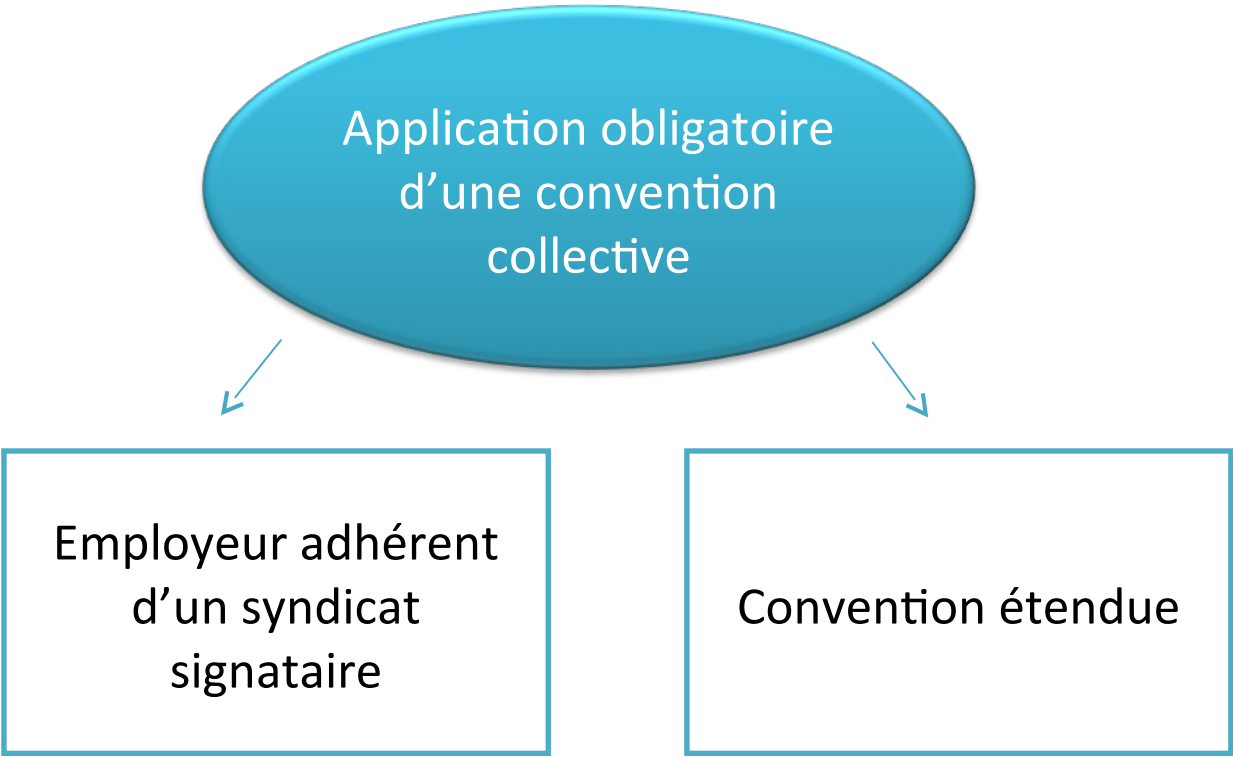

L'accord collectif ou la convention collective n'est opposable qu'à l'employeur adhérent au syndicat patronal signataire.

Etendus

L'extension de l'accord collectif ou la convention collective par le Ministre des affaires sociales le rend opposable à l'ensemble des employeurs entrant dans le champ d'application territorial et professionnel défini dans l'accord collectif ou la convention collective.

Elargis

L'accord collectif ou la convention collective est opposable à l'ensemble des employeurs visés par l'élargissement :  
du champ d'application territorial de l'accord collectif ou de la convention collective initiale ;  
du champ d'application professionnel de l'accord collectif ou de la convention collective initiale.



```
graph TD; A([Application obligatoire d'une convention collective]) --> B[Employeur adhérent d'un syndicat signataire]; A --> C[Convention étendue];
```

Application obligatoire  
d'une convention  
collective

Employeur adhérent  
d'un syndicat  
signataire

Convention étendue



Application volontaire



Mention sur le bulletin  
de paie

Mention sur le contrat  
de travail





Bénéficiaires : tous les salariés sauf cas  
particulier



Information  
du salarié de  
la convention  
collective  
applicable

❑ **Bulletin de paie** : article R.3243-1 du Code du travail.

❑ **Contrat de travail** : article R.1221-34 du Code du travail.

❑ Les conditions d'information des salariés et des représentants du personnel sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise et l'établissement **sont définies par convention de branche ou accord professionnel** (*article L.2262-5 du Code du travail*).

❑ A défaut, l'employeur :

- donne au salarié au moment de l'embauche une **notice** l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement ;
- tient **un exemplaire à jour de ces textes** à la disposition des salariés sur le lieu de travail ;
- met **sur l'intranet**, dans les entreprises dotées de ce dernier, un exemplaire à jour des textes.

## •c) Accords collectifs d'entreprise

### Entreprises avec DS

- ☐ Négociation avec les DS
- ☐ Accord majoritaire

Accord  
collectif conclu  
au niveau de  
l'entreprise

### Entreprises sans DS

- ☐ Entreprises de moins de 11 salariés : l'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés.
- ☐ Entreprises de 11 (ou 21 si pas d'élus) à 49 salariés : négociation avec des salariés mandatés OU avec un ou des membres élus titulaires du CSE mandatés ou non.
- ☐ Entreprises d'au moins 50 salariés : négociation avec des membres élus titulaires du CSE mandatés ou non OU en l'absence d'élus ou si aucun élu n'a manifesté son souhait de négocier, avec des salariés mandatés.

## d) L'articulation entre accords de branche et d'entreprise

Les 3 blocs  
des  
Ordonnances  
Macron

### BLOC 1

Les sujets pour lesquels la  
branche a une  
compétence exclusive

### BLOC 2

Les sujets pour lesquels la  
branche peut rendre ses  
dispositions impératives

### BLOC 3

Les sujets sur lesquels les  
accords d'entreprise  
priment sur l'accord de  
branche



## BLOC 1



Impérativité de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes

- Les salaires minima hiérarchiques
- les classifications
- La mutualisation du financement du paritarisme
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle
- Les garanties collectives complémentaires
- La durée du travail (*heures d'équivalence, définition du travailleur de nuit, durée minimale du temps partiel, complément d'heures, majoration des heures complémentaires, annualisation au-delà d'un an*)
- Les CDD (*durée et renouvellement, durée de carence entre deux contrats*)
- La mise à disposition d'un intérimaire pour le former ou l'insérer
- Le CDI de chantier
- L'égalité professionnelle hommes-femmes
- Les conditions et durées de renouvellement de la période d'essai
- La poursuite des contrats de travail entre deux prestataires
- La rémunération minimale du salarié porté et de l'indemnité d'apport d'affaires



## BLOC 2



Primauté de l'accord de branche sur les accords d'entreprise postérieurs sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes

- La prévention de l'exposition aux facteurs de pénibilité
- L'insertion et la maintien dans l'emploi des salariés handicapés
- Les conditions de désignation des délégués syndicaux (*seuil d'effectif, nombre, parcours syndical*)
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres



## BLOC 3



Primauté de l'accord d'entreprise

Toutes la matières qui ne relèvent pas des blocs 1 et 2

exemples : primes (hors travaux dangereux ou insalubres), indemnités de rupture, durée du préavis de rupture, jours de congé exceptionnels, contingent et majoration des heures supplémentaires

## 1.2 Usages et engagements unilatéraux

Usage

Pratique professionnelle qui, dans l'esprit de ceux qui l'observent, correspond à une obligation.

**3 critères**

Fixité

Constance

Généralité





## Engagement unilatéral

Acte par lequel l'employeur prend, vis-à-vis d'une catégorie de salariés ou de l'ensemble du personnel, un engagement de faire.



Dénonciation  
d'un usage  
ou d'un  
engagement  
unilatéral à  
durée  
indéterminée

☐ **Information et consultation** préalable des représentants du personnel.

☐ **Information individuelle de l'ensemble des salariés** potentiellement concernés par la dénonciation en se ménageant la preuve de cette information.

☐ Observation, dans l'application de la décision de dénoncer l'usage, **d'un délai de prévenance suffisant.**

## 1.3 Règlement intérieur

*(article L1321-1 du Code du travail)*

Obligatoire dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

### Contenu

- ☐ Règles applicables **en matière d'hygiène et de sécurité.**
- ☐ Les dispositions relatives **aux harcèlements moral et sexuel et aux agissements sexistes.**
- ☐ Les règles **générales et permanentes relatives à la discipline**, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.
- ☐ Les dispositions relatives **aux droits de la défense des salariés.**



## II-LE CONTRAT DE TRAVAIL

## 2.1 Définition

**Pas de définition**  
précise du contrat de  
travail dans le Code du  
Travail.

L'existence d'un contrat de  
travail ne dépend ni de la  
volonté des parties ni de la  
dénomination qu'elles ont  
donnée à leur convention,  
**mais des conditions de fait**  
**dans lesquelles est exercée**  
**l'activité.**

Jurisprudence ⇒ « *la convention  
par laquelle **une personne**  
**s'engage à exécuter au profit**  
**d'une autre personne et sous sa**  
**subordination un travail**  
**moyennant une rémunération** ».*



Trois éléments



```
graph TD; A([Trois éléments]) --> B((Travail pour autrui)); A --> C((Rémunération)); A --> D((Subordination dans l'exécution du travail));
```

Travail pour  
autrui

Rémunération

Subordination  
dans  
l'exécution du  
travail

Distinction avec les stages

Distinction avec l'aide  
bénévole

Distinction avec des contrats  
voisins

Distinction avec le contrat  
d'entreprise et la sous-traitance

Distinction avec le test  
professionnel




Risque  
prud'homal :  
requalification  
en relation de  
salariat

Risque URSSAF :  
risque de  
redressement

Risque pénal :  
travail dissimulé



## 2.2 Conditions de validité du contrat de travail



Capacité de  
contracter

Objet certain et  
cause licite

Libre  
consentement  
des parties

## 2.3 Formalisme du contrat de travail

Absence d'obligation  
légale d'avoir un contrat  
écrit

Exceptions : certains  
contrats et certaines  
clauses : CDD, temps  
partiel, convention de  
forfait, clause de non  
concurrence, ...



La plupart des conventions  
collectives impose un écrit.  
A défaut, le salarié peut solliciter  
des dommages et intérêts.

A défaut d'écrit, le contrat de  
travail est présumé à durée  
indéterminée à temps complet.

## 2.4 Les clauses du contrat de travail

### a) Principe de liberté contractuelle



Interdiction  
d'insérer

Des clauses illicites

Portant atteinte aux droits  
fondamentaux et à la vie privée

Dérogeant à l'ordre public



Attention aux dispositions conventionnelles

## 2.5 La modification du contrat de travail

**Modification du contrat de travail** : modification d'un élément déterminant pour la conclusion du contrat, par nature ou par la volonté des parties : rémunération, durée du travail, qualification, éventuellement horaires et lieu de travail. L'accord exprès du salarié est alors nécessaire.

**Modification des conditions de travail dans le cadre du pouvoir de direction de l'employeur** : le salarié ne peut refuser un tel changement, sous peine de commettre une faute.

- ⇒ **Si modification du contrat** : Respect d'une procédure spécifique :
- ⇒ Procédure en cas de modification pour motif économique
  - ⇒ Procédure en cas de modification pour motif personnel



# **III-LE CONTRAT DE TRAVAIL A** **DUREE DETERMINEE**

## 3.1 Définition

Article L.1242-1 du Code du travail : « *Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ».

Cas de recours limitativement énumérés



Interdiction dans 3 cas : conflit collectif, licenciement pour motif économique, travaux dangereux.


## 3.2 Cas de recours au CDD

Attente de  
l'embauche  
définitive d'un  
salarié sous CDI

Absence ou suspension temporaire  
du contrat de travail d'un salarié  
(sauf en cas de conflit collectif)

Remplacement

Remplacement d'un salarié sous  
CDI ayant définitivement quitté  
son poste de travail qui va être  
supprimé




Commande  
exceptionnelle à  
l'exportation

Tâche occasionnelle précisément  
définie et non durable

Accroissement temporaire  
d'activité

Travaux urgents nécessités par  
des mesures de sécurité






Emplois à caractère  
saisonnier

Contrat d'usage

Travaux temporaires par  
nature

Réalisation de travaux de  
vendange




Contrat à objet  
défini

CDD spécifiques

Contrats liés à  
la politique de l'emploi

## 3.3 Renouvellement du CDD



Sous réserve des accords de branche, renouvellement possible deux fois pour une durée qui, ajoutée à la durée du contrat initiale, ne peut excéder la durée maximale.

- ☐ Nécessité d'un avenant conclu avant le terme de la période initiale.
- ☐ Seuls les contrats à terme précis peuvent être renouvelés.
- ☐ Justification à la date du renouvellement d'un motif légitime.

## 3.4 Succession de CDD

### a) Succession sur un même poste

Principe : délai de carence.

Fixé par accord de  
branche.



A défaut :

- 1/3 durée contractuelle si la durée du contrat est > ou égale à 14 jours ;
- ½ durée contractuelle si la durée du contrat est < 14 jours

Exceptions :

- nouvelle absence du salarié remplacé,
- travaux urgents liés à la sécurité,
- contrats saisonniers,
- contrats d'usage,
- rupture anticipée du fait du salarié.

## b) Succession avec un même salarié



Respect d'un  
certain délai

- ☐ La durée n'est pas précisée par la loi.
- ☐ Exceptions : CDD conclus pour certains motifs (remplacement, saison, usage).

## 3.5 Fin du CDD

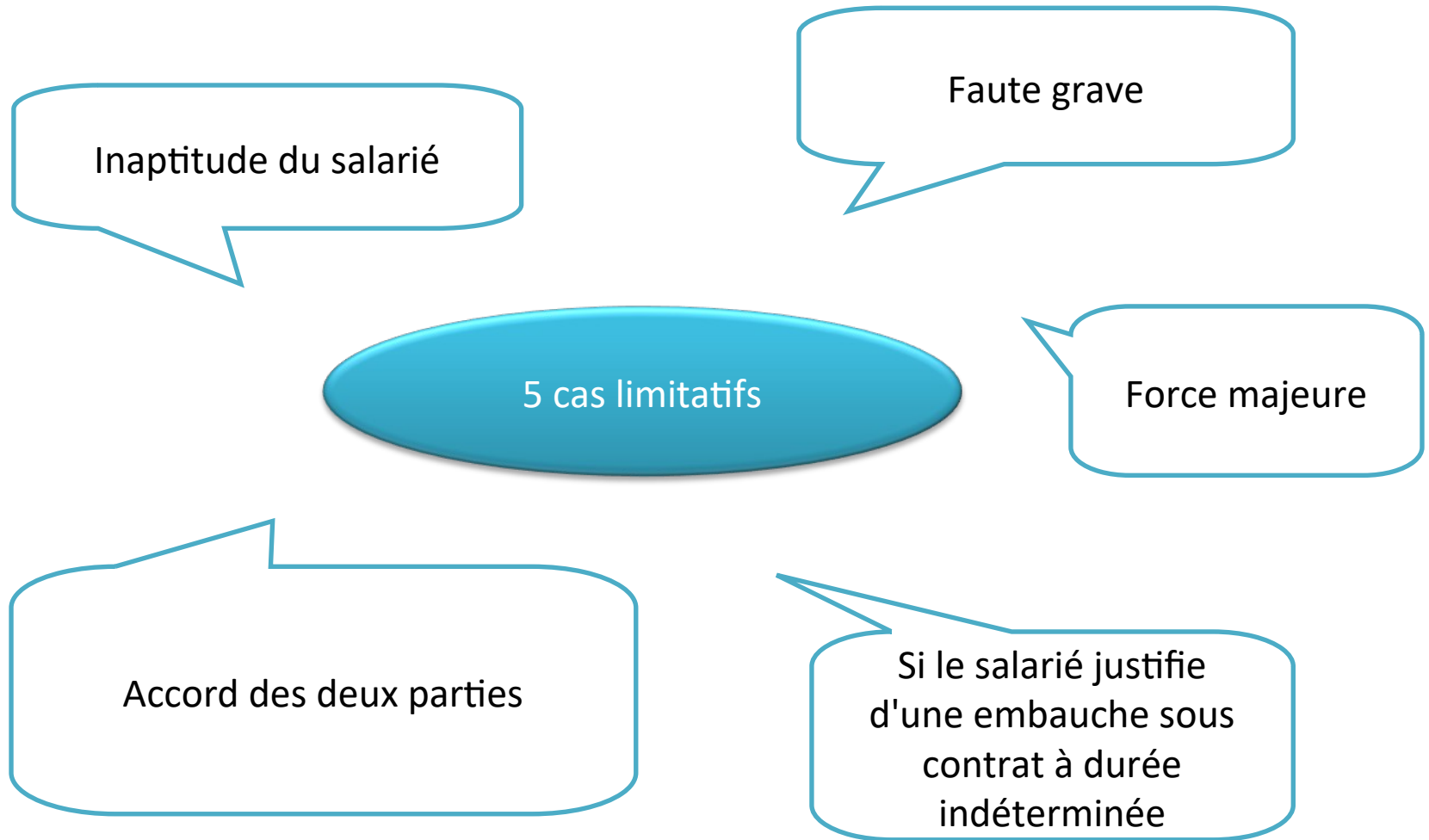
### a) Rupture du contrat à l'échéance du terme

Rupture de plein droit



Indemnité de fin de contrat due sauf contrats saisonniers, d'usage, CDD liés à la politique de l'emploi, contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires, proposition d'un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire.

## b) Rupture anticipée du CDD



## 3.6 Conséquences de la requalification du CDD

Indemnité de requalification :  
un mois de salaire

Dommages et intérêts  
pour licenciement sans  
cause réelle ni  
sérieuse.

Indemnités de rupture :  
✓ indemnité de licenciement (sous  
réserve de l'ancienneté  
nécessaire),  
✓ indemnité compensatrice de  
préavis.

Indemnité pour irrégularité  
de la procédure





## IV-LE DROIT DISCIPLINAIRE

## 4.1 Notion de sanction

### Définition

#### Article L.1331-1 du Code du travail

*« Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération ».*

Mesure autre qu'une observation verbale prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré comme fautif :

- Avertissement,
- Blâme,
- Mise à pied disciplinaire,
- Rétrogradation ...

Règle « non bis in idem » : un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute.



**Interdiction des sanctions pécuniaires**

Principe d'individualisation des sanctions.

## 4.2 Prescription des faits fautifs

### Article L1332-4 du Code du travail

*« Aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que ce fait ait donné lieu dans le même délai à l'exercice de poursuites pénales ».*

- ☐ L'engagement de la procédure doit intervenir dans le délai de 2 mois de la connaissance exacte des faits (réalité, nature et ampleur des faits).
- ☐ Point de départ du délai : connaissance par l'employeur ou le supérieur hiérarchique.
- ☐ Interruption de la prescription : engagement de la procédure i.e convocation à un entretien préalable.
- ☐ Interruption du délai : lorsque le fait fautif donne lieu à des poursuites pénales, jusqu'à la décision pénale définitive.

## 4.3 Procédure



Attention aux dispositions du règlement  
intérieur ou de la convention collective

## a) Sanctions mineures

L'employeur est uniquement tenu d'informer le salarié par écrit des griefs qu'il lui reproche au moment où il notifie la sanction.

Avertissement ou sanction de même nature, sans incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge

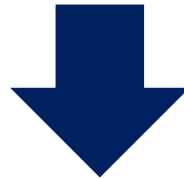


CCN 51 : obligation de procéder à un entretien préalable y compris pour les sanctions mineures.

## b) Autres sanctions

### ❶ Convocation à entretien préalable à sanction

Rappel au salarié qu'il peut être assisté par un membre du personnel de son choix.  
Si licenciement envisagé : éventuellement possibilité d'assistance par un conseiller extérieur.



### ❷ Entretien préalable : délai « suffisant » entre la convocation et l'entretien

Délai minimum de 5 jours ouvrables s'il s'agit d'un licenciement.



### ❸ Notification de la sanction : par remise en main propre ou LRAR.

Délai : au moins 2 jours ouvrables après l'entretien et pas plus d'un mois après.

## 4.4 Prescription des sanctions

Interdiction d'invoquer des sanctions antérieures de plus de 3 ans à l'engagement de poursuites disciplinaires



CCN 51 : 2ans

Incidence d'une loi d'amnistie : amnistie des faits fautifs.

Les faits ne sont plus fautifs =  
suppression des dossiers.



# V-LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE




## 5.1 Le licenciement pour motif personnel

### a) Motif

Nécessité d'un  
motif réel  
(notamment  
objectif) et sérieux  
(présentant une  
certaine gravité)

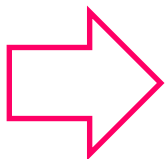
Caractère sérieux du motif  
apprécié à la date de  
notification du licenciement

Motif disciplinaire/non  
disciplinaire

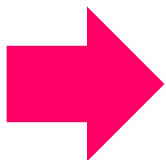


<u>Motif non fautif</u>	<u>Motif disciplinaire</u>
Inaptitude et impossibilité de reclassement	Faute sérieuse = celle qui rend impossible le maintien du lien contractuel
Refus d'une modification du contrat de travail	Faute grave = celle qui rend impossible la maintien du salarié dans l'entreprise
Insuffisance professionnelle	Faute lourde = celle qui révèle une intention de nuire à l'employeur ou à l'entreprise.

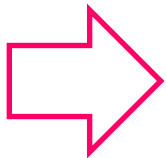
## b) Restrictions au pouvoir de licencier



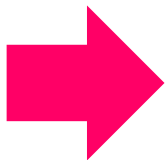
Interdiction des licenciements discriminatoires



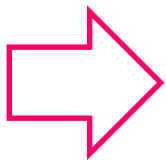
Limitation par le règlement intérieur



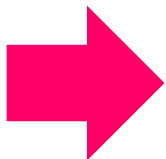
Limitation du droit de licencier par stipulations contractuelles ou conventionnelles



Vie privée



Témoignage en justice



Action en justice intentée par le salarié

## c) Procédure

Convocation à l'entretien préalable



Entretien



Notification du licenciement

Caractère obligatoire

Forme :

- ✓ lettre remise en main propre contre décharge ;
- ✓ lettre recommandée avec AR ;
- ✓ exploit d'huissier (*art. 651 CPC*).

Convocation à l'entretien préalable

Mentions : objet de l'entretien, date, heure et lieu de cet entretien, possibilité pour le salarié de se faire assister (*Art. R.1232-1 CT*).

Délais :

- ✓ Entre la convocation et la connaissance des faits fautifs : délai de prescription de la faute : dans les 2 mois à compter du jour où l'employeur a eu connaissance des faits fautifs (*Art. L.1332-4 CT*).
- ✓ Entre la convocation et l'entretien : cinq jours ouvrables.

L'employeur indique au salarié le ou les motifs de la décision envisagée et recueille ses explications  
(Art. 1232-3 CT).

Sont présents à l'entretien :  
✓ l'employeur ou son représentant,  
✓ le salarié, éventuellement assisté d'une personne.

### Déroulement de l'entretien

#### Assistant du salarié

- ✓ Entreprise avec des IRP : par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- ✓ Entreprise sans IRP : soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par le préfet de département, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

#### Assistance de l'employeur

Aucune disposition légale. L'employeur peut toutefois faire appel à toute personne appartenant à l'entreprise susceptible d'apporter des éléments de fait dans la discussion.

La personne qui assiste l'employeur ne doit pas faire grief aux intérêts du salarié.

Assistance limitée à une seule personne, la présence de plusieurs étant susceptible de transformer l'entretien en enquête et le détournant de son objet.

## Forme

Principe : lettre recommandée avec accusé de réception.

Les juges ont admis la validité d'une notification par remise en main propre, la lettre recommandée A.R. n'étant qu'un moyen légal de prévenir toute contestation sur la date de notification du licenciement (*Cass. Soc., 16 décembre 2009, n°08-42.922*).

Attention toutefois : une telle notification prive de la possibilité de conclure valablement une transaction postérieure.

## Notification du licenciement

## Délais

- minimal : 2 jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable (expiration un samedi, dimanche, jour férié : prorogation jusqu'au premier jour ouvrable suivant – Art. R.1231-1 CT).

Le décompte commence le lendemain du jour de l'entretien.

• maximal :

- ✓ en matière de licenciement pour motif personnel, en dehors d'un motif disciplinaire : pas de délai prescrit ;
- ✓ en cas de licenciement pour motif disciplinaire : une lettre de licenciement ne peut être adressée plus d'un mois après l'entretien préalable.

Obligation d'énoncer, dans la lettre, les motifs du licenciement.

## d) Suites du licenciement



### Préavis


Durée du préavis

Point de départ : 1ère présentation de la lettre de licenciement.

- néant en deçà de 6 mois d'ancienneté ;
- 1 mois entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois au-delà de 2 ans d'ancienneté.

Ancienneté acquise chez le même employeur de façon continue






```
graph LR; A[Exécution du préavis] --> B((Poursuite du contrat aux conditions antérieures.)); B --> C[Terme du contrat : à la fin du préavis.];
```

Exécution du  
préavis

Poursuite du  
contrat aux  
conditions  
antérieures.

Terme du contrat : à la  
fin du préavis.



Dispense  
éventuelle de  
préavis

A la demande du salarié

A l'initiative de l'employeur.

Versement d'une  
indemnité  
compensatrice  
de préavis par  
l'employeur qui  
s'est opposé à  
l'exécution du  
préavis par le  
salarié.

!

L'inexécution du préavis n'a  
pas pour conséquence  
d'avancer la date à laquelle le  
contrat prend fin.

# Indemnité de licenciement

Tous les licenciements sauf faute grave  
ou lourde

Salariés ayant au  
moins 8 mois  
d'ancienneté  
(appréciation à la  
date d'envoi de la  
lettre de  
licenciement)

## Appréciation de l'ancienneté

En cas d'année  
incomplète, l'indemnité  
est calculée  
proportionnellement au  
nombre de mois  
complets.

## Taux


- $\frac{1}{4}$  de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans (au lieu d' $\frac{1}{5}$ ème auparavant) ;
- $\frac{1}{3}$  de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (taux inchangé).

## Salaire de référence


12 ou 3 derniers mois précédant  
le licenciement, sauf si  
l'ancienneté du salarié est  
inférieure à 12 mois (prise en  
compte de la rémunération de  
l'ensemble des mois précédant le  
licenciement).

## f) Sanctions

### Délai de contestation



Prescription de  
l'action en  
contestation du  
licenciement  
pour motif  
personnel



Délai de recours ramené à 12 mois (au lieu de 2 ans auparavant, sauf contentieux spécifiques ou délai plus court).

## Licenciement injustifié ou abusif

### Avant l'ordonnance Macron

**Salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté et/ou entreprise occupant moins de onze salariés**

Droit à une indemnité calculée en fonction du préjudice subi (*article L.1235-3 CT*).

**Salariés d'une entreprise de 11 salariés et plus, ayant au moins deux ans d'ancienneté**

Réintégration si accord des parties ou indemnité de six mois de salaire minimum + remboursement à Pôle Emploi de six mois d'allocations de chômage au maximum (*article L.1235-3 et -4 CT*).

### Ordonnance Macron du 22 septembre 2017

Application d'un barème d'indemnisation modulé en fonction de l'ancienneté du salarié et de la taille de l'entreprise : le juge fixe le montant des dommages et intérêts en tenant compte (pour les entreprises de plus de 11 salariés) :


- d'un minimum : 1 mois après 1 an d'ancienneté et de 3 mois pour 2 ans et plus ;
- d'un maximum : de 1 mois pour une ancienneté inférieure à 1 an à 20 mois pour 30 ans et plus d'ancienneté.

Exception : licenciement nul (notamment en cas de violation d'une liberté fondamentale ou d'une protection spécifique (salariés protégés, maternité, AT/MP), de harcèlement, de discrimination ou d'une action en justice en matière d'égalité professionnelle notamment → indemnité minimale égale au salaire brut des 6 derniers mois.

## Licenciement irrégulier


<u>Avant les Ordonnances</u>				<u>Après les Ordonnances</u>
<u>Irrégularités sanctionnées</u>	<u>Effectif de l'entreprise</u>			Non-respect de la procédure d'entretien préalable au licenciement (pour motif personnel ou économique) ou non-respect d'une procédure conventionnelle de consultation préalable = irrégularité sanctionnée par une indemnité égale à 1 mois de salaire maximum.
	<u>Moins de 11</u>	<u>11 et + sans RP</u>	<u>11 et + avec RP</u>	
<u>Défaut d'indication sur conseiller du salarié dans la lettre de convocation (entreprises sans IRP)</u>	1 mois de salaire (max.)	1 mois de salaire (max.)	Hypothèse exclue	
<u>Autres irrégularités de procédure</u>	Dommages-intérêts si préjudice Selon ancienneté du salarié : < 2 ans : dommages-intérêts si préjudice ; ≥ 2 ans : 1 mois de salaire (maxi).			

## 5.2 La démission



Manifestation  
d'une volonté  
claire et non  
équivoque du  
salarié de mettre  
fin à son contrat de  
travail.

- ☐ Pour être valable, la démission doit être explicite.
- ☐ Le droit à la démission dans le cadre d'un CDI est un droit d'ordre public. Il ne peut y être fait échec par aucune convention entre les parties.
- ☐ La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur.



Condition  
nécessaire

Manifestation claire du salarié de sa  
volonté de rompre son contrat

Absence de  
formalisme  
légal  
obligatoire

Validité de la démission  
verbale, sous réserve qu'elle  
manifeste clairement, en  
fonction des circonstances de  
fait qui l'entourent, la volonté  
non équivoque du salarié de  
rompre le contrat de travail.



La démission ne peut dès  
lors se présumer.



## 5.3 La Rupture conventionnelle homologuée

### a) Définition

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.



Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie.

Créée par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.


## b) Champ d'application




Tout salarié  
en CDI




Procédure spécifique concernant les  
salariés protégés



<u>Période d'essai</u>	NON
<u>Congé maternité</u>	OUI
<u>Congé parental</u>	OUI
<u>AT/MP</u>	OUI
<u>Maladie simple</u>	OUI
<u>Inaptitude</u>	NON
<u>Contexte conflictuel</u>	OUI 
<u>Contexte de harcèlement</u>	NON

## c) Procédure

### Entretien(s)



Tenue d'un ou plusieurs entretiens : ceux-ci doivent garantir la liberté du consentement de chacune des parties

Invitation : pas de formalisme  
légal obligatoire

En pratique, invitation par LRAR  
ou remise en main propre contre  
décharge, pour formaliser le  
principe de la discussion et la  
possibilité pour le salarié d'être  
assisté

## Assistance du salarié



Possibilité d'être assisté

soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

soit, en l'absence d'institution représentative du personnel au sein de l'entreprise, possibilité également de se faire assister par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative



Lorsque le salarié choisit de se faire assister, il doit en informer l'employeur au préalable.

## Assistance de l'employeur



Uniquement si le salarié décide lui-même de faire appel à un assistant

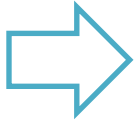
Possibilité d'être assisté

Par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,

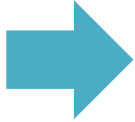
Ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Lorsque l'employeur choisit de se faire assister, il doit en informer le salarié.

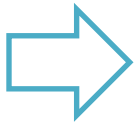
## Convention de rupture



L'homologation de la rupture conventionnelle est subordonnée à l'envoi du formulaire de demande d'homologation, tel que défini par l'arrêté du 8 février 2012.



Possibilité également de formaliser la rupture dans un document spécifique (en plus du formulaire). Intérêt pratique : détailler les circonstances et les conséquences



La convention et le formulaire doivent être établis en 3 exemplaires (un pour chacune des parties, un pour la DREETS).

## Droit de rétractation

### Délai

- ☐ 15 jours calendaires, pour chacune des parties, à compter de la signature de la convention, pour revenir sur sa décision.
- ☐ Délai qui débute le lendemain de la date de signature et se termine le 15<sup>e</sup> jour à 24 heures.

### Rétractation

- ☐ Par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie : lettre recommandée avec accusé de réception/remise en main propre contre décharge notamment.
- ☐ Pas de motivation obligatoire.



## Homologation



Auprès de la DREETS, à l'aide du formulaire fixé par arrêté du 8 février 2012.



Demande formulée au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation.




Demande effectuée par la partie la plus diligente (employeur ou salarié).



Envoi effectué par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise directe.



Délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande (qui court à compter du lendemain du jour ouvrable de réception et expire au dernier jour ouvrable d'instruction à 24 heures)



Contrôle de la validité du consentement des parties et des éléments fondant l'accord du salarié (ancienneté, éléments de rémunération, tenue d'au moins un entretien, conditions d'assistance, signature, montant de l'indemnité spécifique, date envisagée de rupture, respect du droit de rétractation).



Vérification de l'absence de contournement de procédures ou garanties légales.



## Décision de la DREETS

- ☐ Notification par écrit à chaque partie.
- ☐ Le rejet doit être motivé (raison de fait et/ou de droit).
- ☐ Acceptation explicite ou implicite (homologation acquise à défaut de décision dans le délai d'instruction).

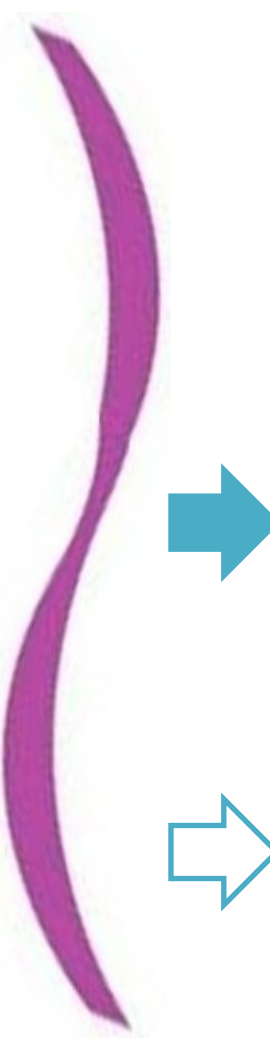
## Date de la rupture du contrat de travail

- ☐ Rupture du contrat au lendemain du jour de la notification de l'homologation, ou, en cas de silence de la DREETS, après l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables.
- ☐ Possibilité toutefois pour les parties de convenir d'une date ultérieure.

## d) Indemnités de rupture



Attention toutefois s'agissant du versement de l'indemnité conventionnelle : si l'ANI du 11 janvier 2008 ainsi que l'avenant n° 4 sont étendus, ils ne s'appliquent qu'aux secteurs d'activité représentés par les organisations patronales signataires (Medef, UPA et CGPME).



Indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, si elle est plus favorable.

Droit pour le salarié aux allocations de chômage dans les conditions de droit commun.



## e) Contentieux

Compétence du Conseil de  
Prud'hommes.

Délai de recours de 12  
mois à compter de la date  
d'homologation de la  
convention.



# Merci de votre attention et de votre participation

- - -



**adLEGIS**  
cabinet d'avocats

**Rennes**

45 bis Boulevard de la Liberté | BP 60211 | 35102 Rennes Cedex 3

Tél. : 02 99 85 89 90 | Fax : 02 99 85 74 52

**Caen**

23 bis, Place de la République | 14000 Caen

Tél. : 02 30 31 89 90 | Fax : 02 30 31 89 91

Email : [cabinet@adlegis.fr](mailto:cabinet@adlegis.fr)

Site internet : [www.adlegis.fr](http://www.adlegis.fr)