Chapitre 9 : La rupture du contrat de travail (CT)

1. Les cas de rupture de la relation de travail.
2. Le lic (licenciement) pour motif économique.
3. Motifs

Suppression de post, transformation de l’emploie, substitution, les faillites, modification du contrat de travail refusé par le salarié.

1. Procédure

Cas :

Individuel < 10 En 30 jours

* Convocation
* Entretient (peut être assisté)
* Notification du lic

Collectif > 10 en 30 jours

* Plus longue plus complexe
* Procédure collective à la place d’entretien, elle fait intervenir les représentant, délégués du personnel. Comité d’entreprise, informés consulter le CE, informer l’administration les 2 derniers ont du pouvoir.
* L’entreprise doit mettre en œuvre un plan de sauvegarde pour l’emploie (Ex plan social)

1. Le lic pour motif personnel (à l’initiative de l’employeur)
2. Motifs

Une cause réelle et sérieuse = Fondé sur des faits

* La faute : 4 degrés Faute légère, sérieuse, grave, lourde (c’est l’employeur qui décide du degrés) Les 3 dernières mènent au lic

Indemnités légales pour la faute sérieuse (c’est le salarié qui paye). En cas de faute sérieuse ou grave il peut y avoir des indemnités de préavis + de congés payés. En cas de faute lourde il n ‘y a aucune indemnité.

* Non faute = Comportement non fautif

1. Procédure

Individuelle : Pareil que a.2

1. La rupture à l’initiative du salarié : La démission

Le législateur est très souple, par de condition de fond c’est à dire le salarié n’a pas besoin de se justifier n’a pas besoin d’être écrite, par contre cette démission doit être explicite c’est à dire libre (pas de pression du patron)

1. La transaction

* départ négocié
* Conventionnel

1. Départ à la retraite

* nombre d’années de cotisation
* age

1. Les dispositifs de protection pour les salariés
2. L’employeur doit respecter des conditions en cas de lic

* De fond : respect d’un motif recevable
* De forme : La procédure

1. Respect d’un préavis

Ce préavis est encadré dans le cas d’un lic.

1. L’employeur doit verse des indemnités

Légales calculés en fonction de l’ancienneté et salaire

1 an d’ancienneté pour la toucher

1. Particularité du lic économique

L’employeur doit prévoir un ordre de lic, prévoir des mesures de reclassement

1. Les documents remis au salarié

Les salariés protégés sont les élues (représentants) ou nommés (délégués syndicaux) pour les licencier il faut une autorisation administrative