

CHAPITRE 3

LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

CHAPITRE 3 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Introduction

=> il existe plusieurs modes de rupture

- * transaction / elle règle un litige né ou à naître
- * résiliation judiciaire (seulement au profit de l'employé)
 - Pratique rare du Conseil des Prud'hommes
- * rupture imposée en cas de force majeure / catastrophe, incendie, inondation
 - Cessation des relations de travail provisoire (suspension)
 - Cessation des relations de travail définitive (rupture)
 - Pas d'indemnité car il n'y a pas de licenciement
- * départ à la retraite (volonté du salarié) => préavis
- * mise à la retraite (volonté de l'employeur)
 - De 65 à 70 ans ; proposition écrite pouvant être refusée par le salarié
 - À partir de 70 ans, liberté de l'employeur

CHAPITRE 3 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Introduction

Motifs de fin de contrat en % (*Source : Allocation-chômage 2015*)

34 %	Fin de CDD
12 %	Fin d'intérim
11 %	licenciement économique
22 %	autres licenciements
14 %	rupture conventionnelle
2 %	départ volontaire (démission)
5 %	autres

PARTIE A – LA DEMISSION

=> La démission étant la volonté du salarié, elle n'ouvre droit à aucune indemnité

- * il n'est pas nécessaire de motiver le départ
- * attention aux abus (débauchage, clause de non-concurrence)
- * Il existe un préavis (=> voir dans la convention collective)

PARTIE B – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1 / Rupture conventionnelle individuelle

Possibilité offerte depuis la loi du 25 juin 2008

Sorte de divorce à l'amiable (solution préférable à la démission pour le salarié)
360 000 demandes en 2015 (14 % des fins de CDI)

=> permet au salarié de bénéficier des allocations chômage

=> attention au respect de la procédure

- * entretien préparatoire
- * convention mentionnant la date de rupture et le montant des indemnités
- * demande d'homologation (validation par la DIRECCTE)

PARTIE B – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1 / Rupture conventionnelle individuelle (suite)

=> permet de nouvelles marges de manœuvre dans la gestion des emplois pour l'employeur

Beaucoup de PME utilisent ce dispositif

=> Procédure rapide (environ 1,5 mois)

et peu coûteuse (en moyenne 0,54 mois par année d'ancienneté soit 7 430€)

Pour les ouvriers et employés, l'indemnisation médiane ne dépasse pas 5 % de l'indemnité légale minimale

Pour les cadres en revanche, elle assure un surplus de 40 %

Il est intéressant de se faire assister lors de la négociation !

PARTIE B – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

=> **Dérives possibles**

- * dissimulation de licenciements pour les salariés les plus fragiles
Cela évite un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE)
- * camouflage de pré-retraites masquées (éviction des seniors)
beaucoup de salariés âgés semblent concernés par la rupture conventionnelle ???

PARTIE B – LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2 / Rupture conventionnelle collective

=> *Nouveauté Ordonnances Macron (au 01 janvier 2018)*

- * Les plans de départs volontaires ne sont plus liés à un motif économique ce qui entraînait un « doute » quant à leur validité juridique

Nouveau cadre légal :
« ruptures conventionnelles collectives »
Absence de référence à la situation économique

PARTIE C – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

1 / Règles applicables / Licenciement pour cause réelle et sérieuse *(Loi du 13 juillet 1973)*

- Pour éviter l'abus de droit d'où la vieille expression « licenciement abusif »
- C'est au salarié d'apporter la preuve du manque de caractère sérieux et réel (difficile!)

=> objective : susceptible de vérifications *(exemple : la mésentente n'est pas objective)*

=> réelle : le motif doit exister, être exact *(conforme à la réalité => faits précis pouvant être vérifiés et prouvés. Ce ne doit pas être un prétexte !)*

=> sérieuse : suffisamment important

Il faut un caractère fautif altérant la confiance de l'employeur

=> si absence de cause réelle et sérieuse

Réintégration (rare) ou à défaut indemnité (minimum 6 mois de salaire)

Dans petite entreprise(- de 11 salariés) ou si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté => dommage et intérêt.

Ce licenciement ne doit pas être procédé dans des conditions brusques et vexatoires !

PARTIE C – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

2 / typologie des causes

- **l'insuffisance professionnelle** : il s'agit de l'incapacité du salarié à exercer correctement ses fonctions. Cette appréciation doit s'appuyer sur des faits précis et ne doit pas être imputable à un comportement fautif de l'employeur

=> *licenciement suite à un simple manquement sans qu'il y ait faute.*

- **l'insuffisance de résultats** / il convient d'en rechercher la cause pour savoir si cela est imputable au salarié.

- **la perte de confiance** : l'employeur doit en apporter la preuve, ce qui rend cette cause peu utilisée.

- **les nécessités de l'entreprise** : refus du salarié d'accepter une réorganisation.

- **la vie privée du salarié** : ne peut être invoquée comme motif de licenciement
Sauf si cela a une incidence sur la relation au travail (drogue, faveurs sexuelles)

PARTIE C – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

2 / Typologie des causes (suite)

* la faute

- | | |
|---------------------|--|
| - la faute légère | ne justifie pas le licenciement (<i>exemple : simple désobéissance</i>) |
| - la faute sérieuse | autorise le licenciement mais donne droit aux indemnités |
| - la faute grave | autorise le licenciement et prive le salarié du préavis et de ses indemnités de licenciement
<i>Elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise</i> |
| - la faute lourde | même chose + privation des indemnités de congés payés
<i>Elle suppose une intention de nuire à l'employeur</i>
<i>Vol, vandalisme, violences, insultes</i> |

PARTIE C – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

2 / Procédure

CONVOCATION

lettre recommandée / Objet de l'entretien

Projet de licenciement

Les causes peuvent ne pas être dévoilées

Droit à l'assistance

S'il s'agit d'un problème disciplinaire, il existe un délai maximum de 2 mois à partir de la connaissance de la faute par l'employeur

ENTRETIEN

PREALABLE

Assistance / membre du personnel appartenant à l'entreprise

(souvent un représentant du personnel)

Sinon un conseiller (liste dressée par Préfet)

NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

lettre recommandée / Date de réception = début du préavis

Motif précis du licenciement

PARTIE D – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

1 / Introduction

* « les réorganisations en vue de sauvegarder la compétitivité » constituent un motif valable de licenciement.

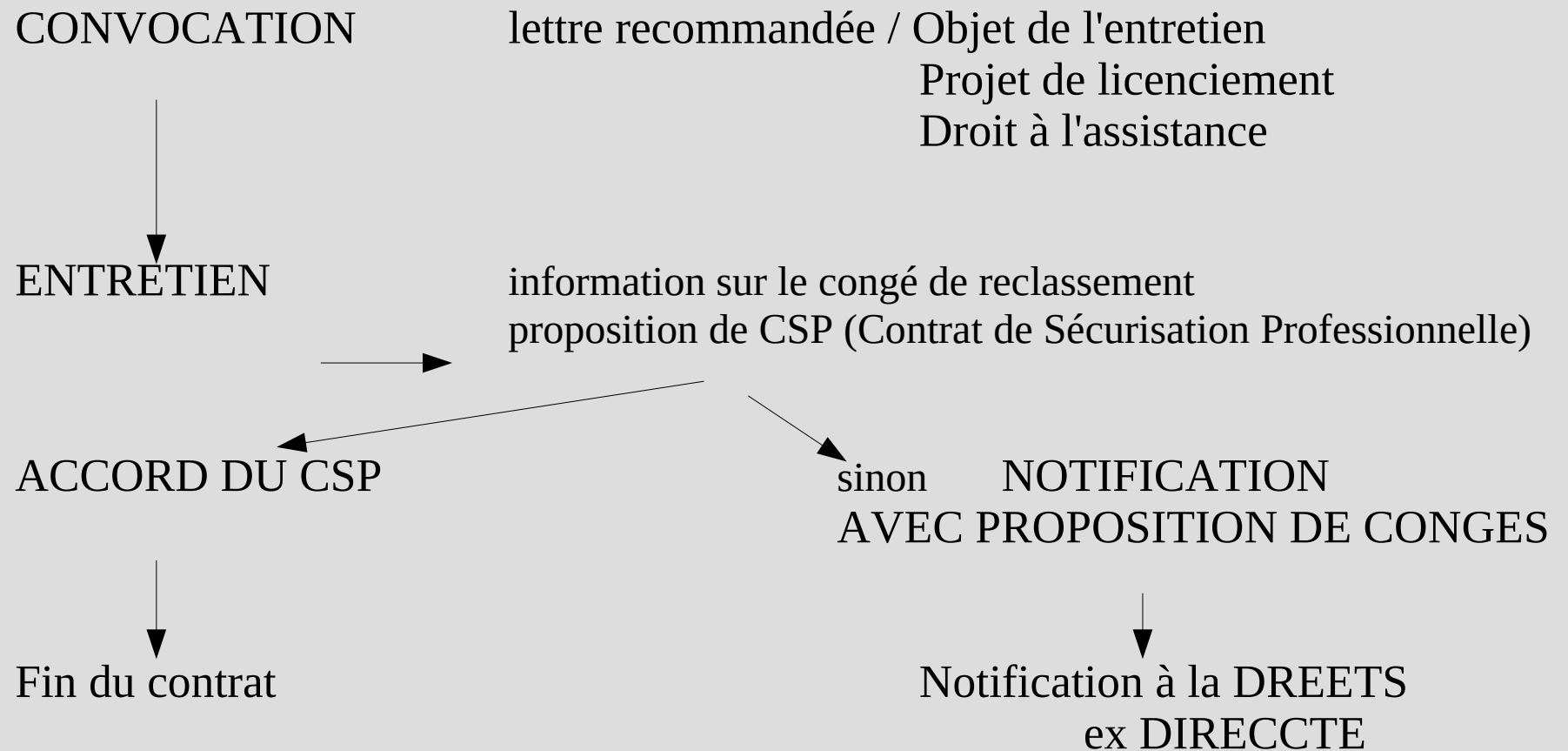
* Si l'entreprise appartient à un groupe, le motif économique (difficultés économiques, mutations technologiques, sauvegarde de la compétitivité) s'apprécie à l'échelon national.

* Il existe une obligation de reclassement du salarié préalable à tout licenciement sur le territoire national (obligation de l'informer des possibilités de reclassement).

* Il existe un Plan de Sauvegarde de l'Emploi
Baisse du temps de travail
Baisse des heures supplémentaires
Mesures de reclassement interne

PARTIE D – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

2 / Procédure licenciement individuel pour motif économique



PARTIE D – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

2 / Procédure licenciement individuel pour motif économique (suite)

CSP – Contrat de Sécurisation Professionnelle (depuis le 01/09/2011)

- * proposé au personnel ayant plus d'un an d'ancienneté
- * permet de bénéficier d'actions d'évaluation de compétences et de formation
- * délai de 21 jours pour l'acceptation

Si oui, rupture du contrat de travail à l'issue du délai
12 mois maximum d'allocations spécifiques de sécurisation (80% du salaire)

PARTIE D – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

3 / Procédure licenciement collectif de moins de 10 salariés pour motif économique

4 / Procédure licenciement collectif de plus de 10 salariés pour motif économique

Information préalable des représentants du personnel

PARTIE D – LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

Complément / Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi *(anciennement Plan social)*

- * Actions visant au reclassement interne en France des salariés, sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent (ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure)
- * Actions favorisant la reprise de tout ou partie des activités en vue d'éviter la fermeture d'un ou de plusieurs établissements
- * Créations d'activités nouvelles par l'entreprise
- * Actions favorisant le reclassement externe à l'entreprise (notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi)
- * Actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés
- * Actions de formation, de validation des acquis de l'expérience (VAE) ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents
- * Mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière
- * Conditions de mise en œuvre du congé de reclassement ou du contrat de sécurisation professionnelle (CSP)
- * Plan de reclassement visant notamment les salariés âgés ou les salariés présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile

PARTIE 5 – LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE

Principe :

* il existe des droits (préavis, indemnités) durant la rupture mais aussi postérieurement (priorité de réembauche).

1 / Préavis

* délai préfix / non susceptible d'interruption ou de suspension

Un délai préfix est un délai dont dispose une partie pour accomplir un acte. Sa méconnaissance entraîne l'extinction de la possibilité d'agir en justice.

* durée / Démission (cf loi, convention collective, contrat de travail)

Licenciement (cf loi, convention collective)

* exécution / Maintien des obligations des parties (travail et rémunération)

* inexécution / pas de préavis si force majeure ou faute lourde

2 / Indemnités (ou non)

3 / Formalités

* Certificat de travail (date d'entrée, date de sortie, nature de l'emploi occupé)

* Reçu pour solde de tout compte (obligatoire depuis 2009)

* Formulaire destiné à Pôle Emploi

* Inscription au Registre du Personnel

PARTIE 5 – LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE

4 / Contestation

Un salarié peut contester son licenciement pendant **12 mois** auprès des Conseils des Prud'hommes (anciennement 2 ans) mais le délai est de 5 ans pour des procédures liées au harcèlement moral ou sexuel ou pour des licenciements discriminatoires.

5 / Plafonnement des indemnités de licenciement

Il existe un minimum et un maximum (jusqu'à 20 mois) selon l'importance de l'entreprise (moins de 11 salariés ou plus) et surtout l'ancienneté du salarié.

Ce plafonnement ne concerne pas le salarié si le juge constate la nullité du licenciement :

- * discrimination, violation d'une liberté fondamentale (droit de grève, liberté syndicale,...), faits de harcèlement moral ou sexuel, lanceurs d'alertes, exercice d'un mandat, protection prévue en cas d'accident du travail/maladie professionnelle ou inaptitude d'origine professionnelle