

Chapitre 7 La rupture du contrat de travail

Par définition, le contrat de travail à durée indéterminée est un contrat dont on ne connaît pas le terme au moment de sa signature. Cela ne signifie pas que les parties sont éternellement liées.

La loi prévoit plusieurs hypothèses de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

Lorsque c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture du contrat de travail, deux situations peuvent apparaître. Dans la majorité des cas, il s'agira d'un licenciement qui pourra avoir des motifs variés, plus rarement il pourra s'agir d'une mise à la retraite pour une catégorie bien spécifique de salariés.



À retenir !

La rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur

On considère une cause de licenciement comme réelle dès lors qu'elle existe, qu'elle est précise et vérifiable. Cette même cause sera jugée sérieuse dès lors qu'elle sera suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail.

- **Il existe différents types de fautes** pouvant justifier un licenciement pour motif personnel : la faute simple, la faute grave ou la faute lourde.

Trois types de faute sont utilisés pour grader les situations :

- **la faute simple** peut justifier le licenciement mais pas la cessation immédiate de la relation de travail. Le salarié pourra en conséquence exécuter son préavis. Il s'agit d'une période pendant laquelle le salarié continue d'occuper son poste tout en recherchant un nouvel emploi. Le salarié est rémunéré pendant cette période ;
 - **la faute grave** justifie le licenciement et son niveau de gravité ne permet pas le maintien du salarié dans l'entreprise. Ce dernier ne pourra donc pas effectuer son préavis et ne percevra aucune indemnité compensatrice de préavis ;
 - **la faute lourde** se caractérise par la volonté du salarié de nuire à son employeur qui pourra agir en responsabilité contre le salarié. Il est évident que dans ces circonstances le préavis ne peut être effectué.
- **Les indemnités dues au salarié** seront différentes selon la réalisation du préavis, le type de faute et des droits à congés du salarié.

Le licenciement pour motif économique pourra intervenir dans des situations consécutives à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d'activité.

- Pour le licenciement d'un seul salarié, la procédure prévoit que l'employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. Lors de cet entretien, l'employeur remettra au salarié un document de présentation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), un document expliquant le motif économique et la priorité de réembauche.

Le licenciement peut également être justifié par le refus d'application d'un accord de performance collective. L'employeur peut également mettre le salarié à la retraite dès lors qu'il est âgé de 70 ans.

La rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié

Deux hypothèses sont envisageables :

- **la volonté de démissionner** du salarié doit être exprimée de manière claire et non équivoque. Le salarié démissionnaire a droit au versement de certaines indemnités. Pour que le contrat de travail soit rompu par démission, il faut que la volonté de démissionner du salarié soit exprimée de manière claire et non équivoque. L'expression de cette volonté peut se faire par écrit (sans formalisme spécifique) ou oralement. Le salarié démissionnaire devra néanmoins effectuer son préavis sauf autorisation de l'employeur.

Les conséquences : Le salarié démissionnaire a droit au versement d'un certain nombre d'indemnités :

- Éventuellement une indemnité compensatrice de préavis s'il en est exempté par l'employeur
 - une indemnité compensatrice de congés payés en fonction des droits acquis
 - l'allocation-chômage d'aide au retour à l'emploi dans les hypothèses de démission pour raison légitime (dans certaines circonstances l'allocation sera attribuée dès lors que le salarié démissionnaire souhaite poursuivre un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par une commission).
- **le départ volontaire à la retraite** suppose l'expression d'une volonté claire et non équivoque à ce sujet. Le salarié est tenu par un préavis identique à celui prévu en cas de licenciement. Le départ volontaire à la retraite n'est possible que si le salarié répond aux conditions lui permettant de faire liquider ses droits à la retraite (entre 60 et 62 ans). Le salarié concerné a alors droit au versement d'une indemnité légale de départ à la retraite dont le montant dépend de son ancienneté.

La rupture du contrat de travail d'un commun accord

- La rupture conventionnelle **collective** permet à l'employeur de proposer à des salariés une rupture de leur contrat de travail. Ce type de rupture ne peut résulter que d'un accord collectif.
- Le contrat de travail peut également être rompu d'un commun accord entre l'employeur et un salarié par le biais de la rupture conventionnelle **individuelle**. La convention de rupture doit notamment prévoir le versement d'une indemnité de rupture conventionnelle.

Les documents de fin de contrat

Dès lors que le contrat de travail prend fin, l'employeur est tenu de remettre au salarié un certain nombre de documents :

- **le reçu pour solde de tout compte**. Ce document précise l'ensemble des sommes qui ont été versées au salarié à l'occasion de la rupture de son contrat de travail. Il est établi en double exemplaire ;
- **le certificat de travail**. Il s'agit d'un document daté et signé de l'employeur qui mentionne les dates d'entrée et de sortie du salarié de l'entreprise, la nature du ou des emplois occupés par le salarié et leurs périodes respectives.

L'attestation Pôle emploi est un document permettant au demandeur d'emploi de faire valoir ses droits à l'allocation de retour à l'emploi (ARE). La remise de ce document est obligatoire. Il doit en parallèle être transmis à Pôle emploi.