

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.

1. La rupture à l'initiative de l'employeur : le licenciement individuel pour motif personnel

Le contrat de travail peut prendre fin à l'initiative de l'employeur. On parle alors de licenciement. Il y a deux grands types de licenciements : **pour motif personnel** ou **pour motif économique**.

Le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, c'est-à-dire que la raison du licenciement repose sur des faits objectifs et vérifiables, qui justifient une rupture du contrat. C'est le cas lorsqu'il y a une faute du salarié.

A. Le licenciement pour faute

Plusieurs types de faute du salarié peuvent constituer un motif réel et sérieux de licenciement :

- **La faute simple**, par exemple des erreurs de caisse ou des retards répétés.
- **La faute grave**, que constituent par exemple un abandon de poste ou des injures.
- **La faute lourde** va plus loin : il s'agit d'une intention de nuire, de détournement de fonds, de violence...

Ces différents motifs ont diverses **conséquences**.

- En cas de faute **simple**, le salarié effectuera son préavis, touchera une indemnité de licenciement et des indemnités de congés payés.
- Pour une faute **grave**, le salarié n'effectuera pas de préavis, ne percevra pas d'indemnité de licenciement, mais conservera ses indemnités de congés payés.
- Enfin, une faute **lourde** implique le départ immédiat du salarié, qui ne percevra aucune indemnité.

Le licenciement comprend trois degrés :

- **Licenciement pour cause réelle et sérieuse** (absences, maladies, incapacité physique ou professionnelle, mésentente entre salariés...) ou **pour faute simple** (trop longues et/ou nombreuses absences, retards récurrents...)
- **Licenciement pour faute grave** (refus d'exécuter des ordres, provocations, insultes, vols...)
- **Licenciement pour faute lourde** lorsque le salarié a agi dans la volonté de nuire à l'entreprise.

Si le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, le salarié aura droit à une indemnité particulière en fonction de son préjudice, qui sera plafonnée à un certain montant en fonction de la taille de l'entreprise et de l'ancienneté du salarié (une indemnité maximale de 20 mois est possible).

Dans tous les cas, lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur établit et remet au salarié un reçu pour solde de tout compte qui fait l'inventaire des sommes versées.

Ainsi, en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou pour faute simple, le salarié licencié se voit attribuer trois indemnités :

- **l'indemnité de préavis.** Si le salarié est dispensé de son préavis, il touchera une indemnité compensatrice correspondant au salaire qu'il aurait touché pendant cette période
- **l'indemnité de licenciement** due au salarié ayant plus de huit mois d'ancienneté ininterrompue
- **l'indemnité de congés payés** qui compense les droits à congés payés qui ne seront pas pris par le salarié en raison de son licenciement.

En cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, le salarié ne touchera que l'indemnité de congés payés.

La procédure de licenciement comporte différentes étapes :

- ✓ La convocation à l'entretien préalable par lettre recommandée avec AR ou remise contre signature
- ✓ L'entretien préalable qui doit intervenir après un délai suffisant
- ✓ La notification du licenciement au salarié par lettre recommandée avec AR
- ✓ La demande ou l'apport de précisions sur les motifs de la lettre de licenciement pendant un délai de 15 jours suivant la notification du licenciement
- ✓ Le préavis du salarié
- ✓ Le licenciement du salarié.

Si le licenciement est irrégulier dans la forme, le juge accordera une indemnité pour licenciement irrégulier correspondant à un mois de salaire.

Dans des cas exceptionnels (cessation d'activité de l'entreprise, sauvegarde de la compétitivité, mutation technologique, difficultés économiques), une entreprise peut licencier un seul salarié pour des **raisons économiques**.

L'employeur doit avant tout, établir un ordre de licenciement qui contient les différents critères de licenciement. Puis, l'employé est convoqué pour un entretien au cours duquel les raisons réelles de son licenciement seront abordées.

L'employeur devra cependant faire d'éventuelles propositions en vue d'un reclassement du salarié par exemple. Ensuite, l'entreprise se doit de notifier le licenciement économique individuel à l'employé concerné.

- ✓ En cas de **licenciement économique collectif**, l'entreprise doit consulter les représentants du personnel avant de lancer tout processus.

B. Le licenciement pour fait non fautif

Le licenciement pour fait non fautif peut consister en :

- Une **mésentente**, dont le salarié est responsable et qui nuit au bon fonctionnement de l'entreprise
- Une **insuffisance professionnelle**
- L'**inaptitude** du salarié pour raisons médicales

Ces faits constituent des causes réelles et sérieuses de licenciement.

C. La procédure de licenciement pour motif personnel

Le **licenciement pour motif personnel** est un licenciement dont la cause est un comportement personnel,

mais pas nécessairement fautif, du salarié. Le comportement du salarié doit rendre impossible son maintien dans l'entreprise, soit vis-à-vis de l'employeur, soit vis-à-vis des collègues de travail.

Qu'il soit fondé sur une faute ou sur un fait non fautif, la procédure du licenciement pour motif personnel est la même : l'employeur doit convoquer le salarié à un **entretien** préalable, en précisant ce qui lui est reproché. S'il n'a pas changé d'avis, l'employeur fera quelques jours après cet entretien part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception.

À la suite d'un éventuel préavis, le salarié recevra divers documents comme un certificat de travail, son dernier bulletin de salaire, un reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle emploi.

Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement ou la procédure appliquée peut saisir le conseil des prud'hommes.

2. La rupture à l'initiative de l'employeur : le licenciement pour motif économique

Un employeur peut rompre le CDI pour un motif économique, c'est-à-dire un motif déconnecté de la personne du salarié. C'est le cas lorsque son emploi est **supprimé ou transformé**, notamment à cause de nouvelles technologies. Cela peut également arriver si le salarié refuse la **modification d'un élément essentiel de son contrat de travail motivé par des difficultés économiques**, comme la perte de client ou des mutations technologiques. La jurisprudence a dégagé une dernière cause sérieuse qui peut justifier la rupture d'un CDI : la **réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité**.

Le licenciement d'un seul salarié pour des raisons économiques doit respecter une **procédure spécifique** qui ressemble à celle du licenciement pour motif individuel, avec la convocation à un entretien préalable et l'envoi d'un courrier. L'administration doit également être informée. À la fin du préavis, le salarié recevra les indemnités et les documents de fin de contrat obligatoires.

Lorsque l'employeur licencie **2 à 9 salariés** sur 30 jours, il doit consulter le Comité social et économique avant toute démarche. Au-delà de **10 salariés**, il doit par ailleurs mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'emploi.

3. La rupture à l'initiative du salarié : la démission

La démission est un mode de rupture du contrat de travail qui permet au salarié de quitter son entreprise sans avoir à justifier cette décision. Cette décision entraîne donc la rupture définitive du contrat de travail. À aucun moment il n'est question de l'accord de l'employeur.

- **Lorsqu'il est en contrat à durée indéterminée (CDI)**, ce droit peut être exercé à tout moment, tout au long du contrat de travail.
- **Dans le cas d'un contrat à durée déterminée (CDD)**, la démission n'est possible que pendant la période d'essai. En dehors de la période d'essai, la démission du salarié n'est possible que si le salarié justifie d'une embauche en CDI. Si le salarié rompt son contrat CDD en dehors du cadre légal, il pourra être condamné à payer des dommages et intérêts à son employeur (sauf en cas d'accord entre l'employeur et le salarié). Le montant de ces derniers sera fixé en fonction du préjudice réel subi par l'employeur.

Dans le cas de la démission, c'est le salarié qui prend l'initiative de rompre le contrat de travail. Il doit le faire en **manifestant clairement sa volonté de démissionner**, le plus souvent par écrit.

Même si sa décision est prise, il ne peut pas quitter immédiatement son poste : il doit respecter un **délai de préavis** pour permettre à l'employeur de s'organiser pour le remplacer. Le salarié peut toutefois simplement demander à son employeur de supprimer le préavis. Son employeur peut également décider de le dispenser, mais il devra lui verser des indemnités. L'employeur doit remettre au salarié un certain nombre de documents, comme un certificat de travail et un dernier bulletin de salaire.

Lorsqu'un salarié démissionne, **ses droits sont limités** : il ne touche pas d'indemnité de licenciement ni d'allocations chômage, sauf dans quelques cas exceptionnels, par exemple s'il démissionne pour suivre son compagnon ou pour créer une entreprise.

Il existe un certain nombre d'exceptions à ce principe. Ainsi, dans les cas suivants, le salarié démissionnaire pourra exceptionnellement prétendre à une allocation chômage :

- Projet de reconversion professionnelle du salarié
- Projet de création ou de reprise d'entreprise par le salarié
- Déménagement du salarié qui suit son conjoint qui doit lui-même déménager pour des raisons professionnelles
- Déménagement du salarié qui fait suite à un mariage ou la conclusion d'un PACS
- Déménagement du salarié si sa nouvelle adresse ne lui permet pas de conserver son emploi (par exemple : parents du salarié mineur déménagent ou enfant handicapé du salarié qui doit être placé dans une structure d'accueil)
- Déménagement du salarié si celui-ci est victime de violences conjugales ou de harcèlement au travail.

4. La rupture conventionnelle

Le législateur a récemment créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail. Il s'agit de la **rupture conventionnelle**, qui **peut être individuelle ou collective**.

A. La rupture conventionnelle individuelle

- ✓ Depuis une loi 12 juin 2008, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans le cadre d'une **rupture conventionnelle individuelle**.

Au cours d'un ou plusieurs entretiens relatifs à cette rupture, le salarié peut se faire assister comme pour un licenciement. Une **convention de rupture** est établie définissant les conditions de la rupture et notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » versée au salarié. Elle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

- Un délai minimum est imposé entre la date de signature de la convention et sa date de transmission pour homologation par le directeur départemental du travail.
- À compter de la date de signature par l'employeur et le salarié, chacun dispose d'un délai de rétractation de 15 jours.

L'intérêt pour le salarié par rapport à une démission réside dans le fait qu'il bénéficie des allocations chômage.

L'intérêt pour l'employeur est de s'assurer que le salarié n'intentera pas une action en justice devant le conseil de prud'hommes pour contester un éventuel licenciement.

B. La rupture conventionnelle collective

Un accord collectif peut prévoir une rupture conventionnelle collective conduisant à une rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Chaque salarié concerné et intéressé par la procédure doit se porter **candidat**. L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective entraîne la rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

- La **rupture conventionnelle dite collective** ne peut pas être proposée par les salariés à leur employeur. En effet, seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

La rupture conventionnelle collective n'est réalisée que dans le cadre d'un accord collectif. Les ruptures d'un commun accord qui en découlent ne peuvent pas être imposées par l'une ou l'autre des parties. Le salarié qui signe une rupture conventionnelle collective avec son employeur perçoit une indemnité de rupture. Il a également droit aux allocations chômage.