

Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?

Chapitre 2 : La rupture du contrat de travail

Notions abordées

- La démission.
- Le licenciement individuel pour motif personnel.
- La rupture conventionnelle individuelle.
- La rupture conventionnelle collective.
- La cause réelle et sérieuse.
- Le licenciement pour motif économique.

Le contrat de travail à durée indéterminée prend fin par : la démission du salarié ; le départ en retraite ; le licenciement ; la rupture conventionnelle.

Le droit du travail encadre particulièrement la rupture du contrat à l'initiative de l'employeur. Pour être valable, le licenciement exige une cause réelle et sérieuse et le respect des procédures.

L'étude du licenciement pour motif économique se limite à l'étude de la définition du Code du travail.

Les conséquences de la rupture du contrat de travail sont abordées dans leurs aspects principaux : indemnité de licenciement, indemnité de congés payés, préavis, solde de tout compte, droits à l'assurance perte d'emploi.

Objectifs

- Vérifier les principales conditions de validité de la rupture du contrat de travail dans une situation donnée ;
- Distinguer les causes de licenciement (motif personnel, motif économique) et d'en apprécier les conséquences dans le cas du licenciement pour motif personnel ;
- Apprécier le respect des droits individuels et collectifs des salariés dans une situation donnée ;

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

A. Le licenciement pour faute

- 1. Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l'origine du litige entre Azdine et son employeur.**
- 2. Identifiez les prétentions d'Azdine.**
- 3. Identifiez les différentes fautes qui justifient un licenciement.**
- 4. Identifiez les conséquences de la qualification de licenciement pour faute grave pour Azdine.**
- 5. Présentez l'argumentation juridique que pourrait mobiliser Azdine d'une part, son employeur d'autre part.**

Situation

L'heure, c'est l'heure !

Azdine travaille chez Chauss'express, une entreprise qui commercialise des chaussures. Il a la responsabilité de l'ouverture du magasin, le matin à 9 h, avant que sa collègue arrive à 10 h.

Depuis quelques mois, Azdine arrive en retard. Il a d'ailleurs reçu plusieurs avertissements écrits à ce sujet de la part de son employeur.

Ce matin, il est convoqué à un entretien préalable à une procédure de licenciement. Il est arrivé à 10 h 30 deux fois la semaine dernière et son employeur n'a plus confiance en lui. Azdine est étonné : pour lui, un salarié ne peut pas se faire licencier du fait de retards. Cette décision est selon lui disproportionnée.

Quelques jours plus tard, Azdine reçoit un courrier recommandé contenant sa lettre de licenciement pour faute grave. Il compte bien faire valoir ses droits.



DOC. 1



Article 1232-1 du Code du travail

Tout licenciement pour motif personnel est [...] justifié par une cause réelle et sérieuse.

DOC. 2

La faute, cause réelle et sérieuse du licenciement

L'employeur peut licencier un salarié s'il a un motif **réel** (qui repose sur des faits objectifs et vérifiables) et **sérieux** (qui justifie une rupture du contrat). On distingue trois niveaux qui ont des implications différentes :

- **la faute simple (retard, erreur de caisse...)** qui justifie un licenciement pour faute si elle est **répétée**. Le salarié pourra effectuer son préavis, et bénéficier des indemnités de licenciement et de congés payés.
- **la faute grave (abandon de poste, injure...)**, qui implique que le salarié n'effectuera pas de préavis et n'aura pas le droit de percevoir l'indemnité de licenciement. Il conserve cependant ses indemnités de congés payés.
- **la faute lourde (intention de nuire, détournement de fonds, violence...)** alors la cause est sérieuse et le salarié ne perçoit aucune indemnité et n'effectue pas le préavis.

B. Le licenciement pour fait non fautif

6. Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l'origine du litige entre Rim et son employeur.

7. Identifiez les prétentions de Rim.

8. Relevez les faits non fautifs justifiant un licenciement pour motif personnel.

9. Présentez l'argumentation juridique que pourrait présenter Rim d'une part, son employeur d'autre part.

Situation *Des amours belliqueuses*

Rim travaille dans le service de recherche et développement de l'entreprise agroalimentaire Via. Elle adore son métier mais apprécie moins un de ses collègues, avec qui elle a eu une aventure sentimentale dont la rupture a été conflictuelle. Depuis, leur travail s'en ressent. Leur supérieur hiérarchique s'en est aperçu et a décidé de mettre en place une procédure disciplinaire qui a débouché sur le licenciement de Rim, moins qualifiée que son ancien petit ami. La lettre de licenciement fait état de sa mésentente avec un collègue qui impacte la productivité de leur travail, le dynamisme de l'équipe de recherche et qui rend impossible le maintien du contrat de travail. Rim savait qu'une faute pouvait justifier un licenciement pour motif personnel, mais le courrier ne fait état d'aucune faute. Elle décide donc de contester le motif du licenciement devant le juge.



DOC. 3

Le fait non fautif, cause réelle et sérieuse de licenciement

Le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse qui peut être un fait non fautif comme les suivants.

- **La mésentente.** Le salarié doit être responsable par son comportement d'une mésentente nuisant au bon fonctionnement de l'entreprise.
- **L'insuffisance professionnelle.** Le salarié est inadapté à l'emploi confié, manque de qualification ou est incompetent alors que tous les efforts de formation ont été réalisés par l'employeur.
- **L'inaptitude du salarié** pour des raisons médicales.

C. La procédure pour motif personnel

10. Relevez et justifiez les différentes étapes de la procédure de licenciement.

11. Déterminez si la procédure de licenciement d’Azdine pour faute grave (voir Situation p. 1) a bien été respectée.

DOC. 4

Les différentes étapes de la procédure

Qu’il soit fondé sur une faute ou un fait non fautif, la procédure du licenciement pour motif personnel est la même.

1. L’employeur convoque, avant toute décision, **l’employé à un entretien** préalable, par une lettre recommandée, ou remise en main propre contre décharge, qui précise les griefs reprochés, et la possibilité de se faire assister par une personne de son choix.

2. Au cours de l’entretien préalable, **l’employeur indique les motifs de la décision envisagée** et recueille les explications du salarié.

3. L’employeur notifie le salarié de sa décision par lettre recommandée avec avis de réception, comportant l’énoncé du ou des motifs invoqués. Ce courrier ne peut être expédié moins de deux jours ouvrables après la date de l’entretien préalable. Dans tous les cas, l’employeur devra remettre au salarié le certificat de travail, le dernier bulletin de salaire, le reçu pour solde de tout compte et l’attestation Pôle emploi.



II. La rupture à l’initiative de l’employeur : le licenciement pour motif économique

12. Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l’origine du litige entre Henri et son employeur.

13. Identifiez les prétentions d’Henri.

14. Relevez les motifs de licenciement pour motif économique.

15. Présentez l’argumentation juridique que pourrait proposer Henri d’une part et son employeur d’autre part.

Situation : Le soudeur

Henri est soudeur. La conjoncture actuelle est difficile pour l’entreprise qui l’emploie et le carnet de commandes pour les dix mois à venir est loin d’être rempli. Le dirigeant a décidé de rompre la relation de travail avec quatre de ses douze salariés, le temps que la situation économique de l’entreprise s’améliore. Henri, concerné, a été convoqué pour un entretien préalable de licenciement qui a duré une heure, puis il a reçu sa lettre de licenciement pour motif économique. Malgré cela, il ne comprend pas cette décision car l’entreprise lui semble posséder la trésorerie nécessaire pour affronter cette crise passagère. Il compte bien faire valoir ses droits.

DOC. 5 Article L. 1233-3 du Code du travail

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d’une suppression ou transformation d’emploi ou d’une modification, refusée par le salarié, d’un

élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. [...]

DOC. 6 Les motifs de licenciement économique

Les motifs de licenciement économique sont :

- la suppression de l'emploi : suppression du poste ou modification de la répartition des tâches pour, par exemple, gagner en productivité;
- la transformation de l'emploi informatisation d'un poste de travail, introduction d'une chaîne automatisée...;
- le refus du salarié de modifier un élément essentiel du contrat de travail, dans le cadre de difficultés économiques (perte d'un client, difficultés de trésorerie...) ou de mutations technologiques;
- la réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauve- garde de sa compétitivité. C'est le motif le plus critiqué car l'entreprise n'a pas forcément de difficultés économiques, mais sa pérennité est menacée si elle ne se réorganise pas.

DOC. 7

La procédure du licenciement économique individuel

Le licenciement d'un seul salarié pour des raisons économiques doit respecter une procédure spécifique proche de celle du licenciement pour motif personnel : convocation à un entretien préalable, envoi d'une lettre de licenciement et notification à l'administration. Au terme du préavis¹, le contrat de travail prend fin. Le salarié perçoit les indemnités ainsi que les documents de fin de contrat obligatoires.

- Dans le cas d'un licenciement collectif de deux à neuf salariés sur trente jours l'employeur doit respecter cette

procédure, mais également consulter le Comité social et économique (CSE) avant toute démarche. En présence d'un CSE, l'employeur n'est pas tenu de convoquer à un entretien préalable chaque salarié. Enfin, au-delà de dix salariés, un Plan de Sauvegarde de l'emploi doit être mis en place.

1. Délai légal ou conventionnel qu'un employeur est tenu d'observer dans le cadre d'un licenciement ou qui s'impose au salarié en cas de démission.

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

Situation

Le restaurant

Julien est salarié d'une entreprise d'édition. Il gère les livres de la collection « Apprendre à cuisiner » depuis huit ans. Il pense avoir fait le tour de sa profession et souhaite changer de vie : Julien va quitter son poste pour ouvrir un restaurant avec sa cousine Audrey. Le projet de Julien avance bien. Il vient de signer le bail d'un local et va maintenant gérer l'aménagement, préparer la carte et finaliser le recrutement de son équipe, ce qui lui demandera tout son temps s'il veut ouvrir rapidement.

Il va voir son employeur pour l'informer qu'il quitte l'entreprise. Ce dernier lui explique que cette décision ne peut pas se faire sans respecter une certaine procédure et qu'il devra effectuer un préavis et ne pourra pas quitter l'entreprise avant deux mois.

Pour Julien, ce n'est pas possible : il va commencer à payer son loyer et il doit consacrer tout son temps à son nouveau projet s'il veut ouvrir à temps pour la saison touristique. Il estime qu'il doit pouvoir rompre son contrat. Son employeur insiste et indique qu'il saisira le juge si Julien ne respecte pas cette période de deux mois.



16. Rappelez et qualifiez juridiquement les faits à l'origine du litige entre Julien et son employeur.

17. Présentez la procédure que doit respecter un salarié pour démissionner.

18. Formulez l'argumentation juridique de Julien d'une part, de son employeur d'autre part.

19. Expliquez pourquoi la période de préavis protège le salarié comme l'employeur.

DOC. 8 Extrait du contrat de travail à durée indéterminée de Julien

Démission

Julien Ducournot devra respecter une période de préavis de deux mois

DOC. 9 La démission et ses conséquences juridiques

- Le salarié peut démissionner de son poste: il rompt alors le contrat de travail de manière unilatérale. Il doit manifester clairement sa volonté de démissionner, le plus souvent par écrit. Il ne peut cependant pas quitter de suite son poste: il doit respecter un délai de préavis pour permettre à l'employeur de s'organiser pour le remplacer. La durée de ce préavis peut être fixée par la loi, la convention collective ou par le contrat lui-même. Le non-respect du préavis ouvre droit à des dommages-intérêts au profit de l'employeur lorsqu'il en fait la demande auprès du conseil de prud'hommes. 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.
- A l'issue du contrat de travail, le salarié est libre de tout engagement vis-à-vis de son employeur. L'employeur doit lui remettre un certain nombre de documents (certificat de travail, dernier bulletin de salaire...).
- Lorsqu'un salarié démissionne, ses droits sont limités: pas d'indemnité de licenciement, pas d'allocations-chômage, sauf exceptions.

IV. La rupture conventionnelle individuelle

A. La rupture conventionnelle : une décision commune

20. Décrivez les motivations d'Inès.

21. Présentez la rupture conventionnelle du contrat de travail.

22. Déterminez pourquoi la rupture conventionnelle est une rupture négociée.

23. Indiquez la procédure à mettre en place.

24. Présentez les avantages et les inconvénients de ce mode de rupture pour chacune des parties.

Situation L'exploratrice

Inès est expert-comptable. Elle travaille pour le compte d'un grand cabinet d'expertise comptable situé à Angers. Ce métier lui plaît, mais elle rêve depuis longtemps de faire le tour du monde à vélo.

L'an dernier, elle a rencontré un ami qui est prêt à réaliser son rêve avec elle. Le voyage qu'ils envisagent va durer près de trois ans. Inès a mis de côté suffisamment d'argent pour réaliser son voyage, mais elle est toujours salariée du cabinet d'expertise comptable. Son supérieur hiérarchique, qui la soutient dans son projet, lui propose de conclure une rupture conventionnelle. Inès s'interroge sur ce mode de rupture.

DOC. 10

La décision commune de mettre fin au contrat de travail

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les CDI.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle se concrétise par la signature d'une convention par l'employeur et le salarié.

D'après *Travail-emploi.gouv.fr*, 28 novembre 2018

DOC. 11

La procédure d'une rupture conventionnelle

- L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une **rupture conventionnelle** lors d'un ou plusieurs entretiens. Ils vont résumer les conditions de cet accord dans une **convention de rupture**, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié – qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail.
- La loi impose un **délai de rétractation de minimum de deux semaines** entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative.
- L'employeur ou le salarié doit ensuite envoyer une **demande d'homologation à l'inspection du travail** qui étudiera le dossier dans les deux semaines, pour vérifier que les conditions légales de conclusion de la rupture conventionnelle sont bien respectées et que le consentement des parties n'est pas vicié.

B. La rupture conventionnelle collective

25. Décrivez les motivations de Carrefour Hypermarchés.

26. Présentez la rupture conventionnelle collective.

27. Déterminez pourquoi la rupture conventionnelle collective est une rupture négociée.

28. Indiquez la procédure à mettre en place.

29. Déterminez les avantages et les inconvénients de ce mode de rupture pour chacune des parties.

DOC. 12

La rupture conventionnelle collective

Dans le cadre fixé par le Code du travail, **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.

Cet accord collectif, qui doit faire l'objet d'une validation par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), détermine notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier, les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, celles-ci ne pouvant être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour

motif économique ainsi que les mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement des salariés.

L'accord doit prévoir les conditions d'information du Comité social et économique (CSE) [...] sur le projet envisagé et son suivi.

Ce mode de rupture du contrat de travail, exclusif du licenciement ou de la démission, ne peut être imposé par l'employeur ou par le salarié. [...]

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective **emporte rupture du contrat de travail** d'un commun accord des parties.

Travail-emploi.gouv.fr, 2 décembre 2019

Situation

Carrefour Hypermarchés signe un accord de Rupture Conventiennelle Collective (RCC) prévoyant 3 000 départs maximum

Carrefour Hypermarchés, qui emploie 60 000 salariés, a conclu avec la CFE-CGC et FO, le 15 mai, un accord de RCC, qui prévoit le départ de 3 000 salariés au plus [...] La RCC accompagne des suppressions de postes, notamment, aux rayons bijouteries et EPCS (électroménager, photo, cinéma, son) et dans les stations-service. [...] La RCC s'adresse à des salariés en CDI. Elle est proposée en premier lieu à des employés occupant un poste dont la suppression est envisagée [...].



L'accord précise que la RCC reposant sur le volontariat, les emplois menacés ne seront supprimés qu'au fur et à mesure des départs. [...]

Des mesures d'accompagnement des mobilités externes sont prévues. Ainsi un congé de mobilité est créé. [...] Pour les salariés qui choisissent ainsi une mobilité professionnelle externe, des indemnités de rupture spécifiques sont créées. Ainsi, à l'indemnité de base, prévue par la convention d'entreprise ou la loi, s'ajoutent, en fonction de l'ancienneté, une indemnité supplémentaire (qui atteint huit mois pour 25 ans d'ancienneté) et une indemnité complémentaire (au plus de cinq mois pour 25 ans d'ancienneté). En outre, les salariés se déclarant volontaires pour une mobilité externe avant octobre 2019 percevront une indemnité de départ rapide (un mois de salaire).

Wk-rh.fr, 23 mai 2019

TACHE FINALE

Qualifiez juridiquement la situation.

Situation	Type de rupture
Chloé ne travaillera plus pour l'entreprise Matx car l'entreprise vient de perdre son plus gros client, qui représentait 35 % de son chiffre d'affaires.	<input type="checkbox"/> Démission <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif personnel <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif économique <input type="checkbox"/> Rupture conventionnelle
Oscar ne travaillera plus pour l'entreprise Meunier à Rennes. Il rejoint sa compagne qui a été mutée à Marseille.	<input type="checkbox"/> Démission <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif personnel <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif économique <input type="checkbox"/> Rupture conventionnelle
Armand n'apprécie plus son poste de commercial. Il souhaite changer d'orientation professionnelle. Son employeur est d'accord pour le laisser partir.	<input type="checkbox"/> Démission <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif personnel <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif économique <input type="checkbox"/> Rupture conventionnelle
Nel vient de se disputer avec son supérieur. Ce n'est pas la première fois. Il l'a insulté et a menacé de le frapper.	<input type="checkbox"/> Démission <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif personnel <input type="checkbox"/> Licenciement pour motif économique <input type="checkbox"/> Rupture conventionnelle