



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

- Etudier le contrat de travail
- **Etudier la rupture du contrat de travail**
- Etudier les libertés individuelles et collectives



## Chapitre 8 : La rupture du contrat de travail

- **Comment un salarié peut-il rompre son contrat de travail ?**
- **Comment l'employeur peut-il rompre le contrat de travail ?**
- **Comment les deux parties peuvent-elles rompre le contrat de travail d'un commun accord ?**
- **Quelles sont les conséquences de la rupture du contrat de travail ?**

## Situation : Abbeville : le patron « vire » ses salariés avec une bouteille de champagne

Des locaux vides, trois bouteilles d'alcool et un mot : « Vous êtes virés. À la tienne ». Voilà comment les cinq salariés ont appris la fin de leur contrat chez Habitat confort, en arrivant au travail, ce lundi 22 septembre au matin. Le vendredi soir, le gérant de cette société spécialisée dans la rénovation et l'isolation - qui souhaite garder l'anonymat - avait procédé au déménagement des locaux, après le départ de ses employés.

*www.courrier picard.fr*

### ■ Q1 : Selon vous, suffit-il à un employeur de dire « Vous êtes viré » pour rompre un contrat de travail ?

Le simple fait de dire à un salarié « vous êtes viré » ne suffit pas pour rompre un contrat de travail. Cette rupture est en effet très encadrée par le Droit du travail.

### ■ Q2 : Un salarié peut-il mettre un terme à son contrat de travail ?

Un salarié peut mettre fin à son contrat de travail. Il s'agit d'une démission, ou d'un départ à la retraite.

### ■ Q3 : Après avoir recherché sur [legifrance l'article L. 1231-1 du Code du travail](#), indiquez par qui peut être rompu un contrat de travail à durée indéterminée.

Article L. 1231-1 du Code du travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord, dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre. »

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu par l'employeur ou par le salarié.

# 1) Comment un salarié peut-il rompre son contrat de travail ?

## A) La démission

### Situation : Bye bye Renault, bonjour Peugeot !

Directeur de l'alliance Renault-Nissan depuis 2015, Arnaud Deboeuf quitte Renault et rejoint les rangs de l'éternel rival, PSA. Il n'est pas le premier... [...] Dans la grande migration de Renault vers Peugeot de ces derniers mois, on compte [...] Béatrice Foucher, l'ex-Madame voiture électrique de Renault, domaine hautement stratégique dans le monde de l'automobile [...].

*Marie Bordet, www.lepoint.fr, 3 septembre 2019*

### Doc 1 : Les modalités de la démission, ses avantages et ses inconvénients

Modalités	Avantages	Inconvénients
<p>La loi impose au salarié de donner un préavis à l'employeur.</p> <p>La durée de ce préavis n'est pas fixée par le Code du travail, mais :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– soit par la convention collective</li><li>– soit par les usages en vigueur</li><li>– soit par le contrat de travail.</li></ul> <p>En pratique, ce préavis est le plus souvent déterminé par la fonction du salarié (exemples : employé = 1 mois, cadre = 2 mois).</p>	<p>Le salarié sous CDI n'a aucun motif à invoquer, aucune procédure longue ou complexe à respecter [...]. L'employeur ne peut s'opposer à une démission même si elle intervient à une période cruciale pour lui.</p>	<p>Comme auteur de la rupture [...], le salarié ne touche évidemment aucune indemnité de licenciement. Mais surtout, il ne sera pas pris en charge par le système d'assurance chômage : celui-ci n'indemnise, sauf exception [démission pour suivre son conjoint, pour fuir un harcèlement, etc.] que les salariés « involontairement privés d'emploi ».</p>

### ■ Q4 : Les salariés quittant Renault pour PSA doivent-ils préciser la raison de leur démission ?

Non, les salariés peuvent démissionner sans avoir à justifier leur décision.

## Situation : Bye bye Renault, bonjour Peugeot !

Directeur de l'alliance Renault-Nissan depuis 2015, Arnaud Deboeuf quitte Renault et rejoint les rangs de l'éternel rival, PSA. Il n'est pas le premier... [...] Dans la grande migration de Renault vers Peugeot de ces derniers mois, on compte [...] Béatrice Foucher, l'ex-Madame voiture électrique de Renault, domaine hautement stratégique dans le monde de l'automobile [...].

Marie Bordet, [www.lepoint.fr](http://www.lepoint.fr), 3 septembre 2019

### Doc 1 : Les modalités de la démission, ses avantages et ses inconvénients

Modalités	Avantages	Inconvénients
<p>La loi impose au salarié de donner un préavis à l'employeur.</p> <p>La durée de ce préavis n'est pas fixée par le Code du travail, mais :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– soit par la convention collective</li><li>– soit par les usages en vigueur</li><li>– soit par le contrat de travail.</li></ul> <p>En pratique, ce préavis est le plus souvent déterminé par la fonction du salarié (exemples : employé = 1 mois, cadre = 2 mois).</p>	<p>Le salarié sous CDI n'a aucun motif à invoquer, aucune procédure longue ou complexe à respecter [...]. L'employeur ne peut s'opposer à une démission même si elle intervient à une période cruciale pour lui.</p>	<p>Comme auteur de la rupture [...], le salarié ne touche évidemment aucune indemnité de licenciement. Mais surtout, il ne sera pas pris en charge par le système d'assurance chômage : celui-ci n'indemnise, sauf exception [démission pour suivre son conjoint, pour fuir un harcèlement, etc.] que les salariés « involontairement privés d'emploi ».</p>

■ **Q5 : Ces salariés ont-ils quitté Renault du jour au lendemain ? Justifiez.**

Non, la rupture définitive du contrat de travail par la démission doit être précédée d'un **préavis**.

## Situation : Bye bye Renault, bonjour Peugeot !

Directeur de l'alliance Renault-Nissan depuis 2015, Arnaud Deboeuf quitte Renault et rejoint les rangs de l'éternel rival, PSA. Il n'est pas le premier... [...] Dans la grande migration de Renault vers Peugeot de ces derniers mois, on compte [...] Béatrice Foucher, l'ex-Madame voiture électrique de Renault, domaine hautement stratégique dans le monde de l'automobile [...].

Marie Bordet, [www.lepoint.fr](http://www.lepoint.fr), 3 septembre 2019

### Doc 1 : Les modalités de la démission, ses avantages et ses inconvénients

Modalités	Avantages	Inconvénients
<p>La loi impose au salarié de donner un préavis à l'employeur.</p> <p>La durée de ce préavis n'est pas fixée par le Code du travail, mais :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– soit par la convention collective</li><li>– soit par les usages en vigueur</li><li>– soit par le contrat de travail.</li></ul> <p>En pratique, ce préavis est le plus souvent déterminé par la fonction du salarié (exemples : employé = 1 mois, cadre = 2 mois).</p>	<p>Le salarié sous CDI n'a aucun motif à invoquer, aucune procédure longue ou complexe à respecter [...]. L'employeur ne peut s'opposer à une démission même si elle intervient à une période cruciale pour lui.</p>	<p>Comme auteur de la rupture [...], le salarié ne touche évidemment aucune indemnité de licenciement. Mais surtout, il ne sera pas pris en charge par le système d'assurance chômage : celui-ci n'indemnise, sauf exception [démission pour suivre son conjoint, pour fuir un harcèlement, etc.] que les salariés « involontairement privés d'emploi ».</p>

■ **Q6 : Pourquoi un salarié démissionnaire n'a-t-il pas droit aux allocations-chômage ?**

Ces allocations sont dues en cas de **perte involontaire d'emploi**. Or, la démission est **volontaire**.



Ai-je droit au chômage?



À regarder ...



Partager

les circonstances qui ouvrent droit au  
chomage?

PLUS DE VIDÉOS



0:32 / 6:03



YouTube



www.droitsdescadrs.com

## **Doc 2 : La volonté claire, sérieuse et non équivoque de démissionner**

La volonté de démissionner ne se présume pas. La Cour de cassation exige que l'on puisse voir chez le salarié une volonté manifeste, c'est-à-dire claire, sérieuse et non équivoque de démissionner. L'employeur ne peut pas qualifier de démission une attitude – même répréhensible – du salarié, comme son absence injustifiée, un abandon de poste, etc. En cas de volonté non manifeste, le salarié peut revenir sur sa démission, dans un délai raisonnable.

### **■ Q7 : Pourquoi le salarié n'a-t-il pas, en principe, la faculté de revenir sur sa démission ? Comment se justifie l'exception à cette règle ?**

La démission entraîne la **rupture définitive du contrat de travail** : c'est une décision **claire, sérieuse et non équivoque**.

Il faudrait que **l'un de ces caractères fasse défaut** pour que le salarié puisse revenir sur sa décision qui, en fait, n'est pas vraiment une démission dans ce cas.

### Doc 3 : La volonté libre de démissionner

La volonté de démissionner doit aussi être libre. Cette exigence a d'abord pour but d'empêcher l'employeur de faire pression sur le salarié pour l'inciter à démissionner. Elle vise aussi à protéger le salarié contre les conséquences d'une fuite face à un comportement inapproprié de l'employeur (harcèlement) ou au non-respect de ses obligations (non-paiement du salaire). Selon les termes de la Cour de cassation, « la démission d'un salarié obtenue à l'aide de procédés vexatoires sous la contrainte morale, rend l'employeur responsable de la rupture ».

#### ■ Q8 : Dans les cas suivants, la volonté de démissionner du salarié est-elle libre ?

Situation	O / N
a) Démission pour accepter un autre emploi.	Oui
b) Démission pour suivre son conjoint muté.	Oui
c) Démission pour mettre fin à un harcèlement.	Non
d) Démission en réponse à des injures graves.	Non

## B) Le départ à la retraite

### Situation : En congé !

Art. 16.1 de l'accord d'entreprise Renault – Congé de préparation de fin de carrière : Dans les trois années précédant la date de départ à la retraite à taux plein (régime général), une journée de congé par mois sera attribuée aux salariés, sur présentation d'un justificatif, dans la limite d'un plafond de 36 jours. Ces journées seront assimilées et payées comme temps de travail effectif.

Extrait de l'accord d'entreprise Renault « Cap 2020 »

### Doc 4 (extrait) : Le départ en retraite

Remarque : la pension « à taux plein » n'étant acquise qu'après 167 à 172 trimestres de cotisation selon son année de naissance, beaucoup de salariés choisissent de prendre leur retraite en fonction de cette durée de cotisation et, au plus tard, à 67 ans, âge auquel ils ont automatiquement droit à la pension maximale.

	Années de départ	Age du retraité
L'âge légal à partir duquel le salarié peut prendre sa retraite est fixé à 62 ans.	2015	63,3
	2016	63,2
	2017	63,3
	2018	63,4

### ■ Q9 : Pourquoi l'accord Renault favorise-t-il les candidats à la retraite ?

Par des incitations, l'entreprise vise ainsi à se séparer de ses salariés les plus âgés.

#### **Doc 4 (extrait) : Le départ en retraite**

La volonté de démissionner doit aussi être libre. Cette exigence a d'abord pour but d'empêcher l'employeur de faire pression sur le salarié pour l'inciter à démissionner. Elle vise aussi à protéger le salarié contre les conséquences d'une fuite face à un comportement inapproprié de l'employeur (harcèlement) ou au non-respect de ses obligations (non-paiement du salaire). Selon les termes de la Cour de cassation, « la démission d'un salarié obtenue à l'aide de procédés vexatoires sous la contrainte morale, rend l'employeur responsable de la rupture ».

#### **■ Q10 : Quels sont les points communs entre démissionner et prendre sa retraite ?**

La démission et le départ à la retraite émanent de la **volonté du salarié**, n'ont pas à être justifiés et doivent tous deux être le fait d'une **volonté claire et non équivoque du salarié**.

#### Doc 4 : Le départ en retraite

La volonté de démissionner doit aussi être libre. Cette exigence a d'abord pour but d'empêcher l'employeur de faire pression sur le salarié pour l'inciter à démissionner. Elle vise aussi à protéger le salarié contre les conséquences d'une fuite face à un comportement inapproprié de l'employeur (harcèlement) ou au non-respect de ses obligations (non-paiement du salaire). Selon les termes de la Cour de cassation, « la démission d'un salarié obtenue à l'aide de procédés vexatoires sous la contrainte morale, rend l'employeur responsable de la rupture ».

	Années de départ	Age du retraité
L'âge légal à partir duquel le salarié peut prendre sa retraite est fixé à 62 ans.	2015	63,3
	2016	63,2
	2017	63,3
	2018	63,4

Remarque : la pension « à taux plein » n'étant acquise qu'après 167 à 172 trimestres de cotisation selon son année de naissance, beaucoup de salariés choisissent de prendre leur retraite en fonction de cette durée de cotisation et, au plus tard, à 67 ans, âge auquel ils ont automatiquement droit à la pension maximale.

#### ■ Q11 : Pourquoi, selon vous, l'âge réel de départ à la retraite est-il supérieur à 62 ans ?

L'âge légal de départ à la retraite ne garantit pas la **pension maximale**.

Les salariés attendent souvent **d'avoir cotisé assez longtemps** (au-delà de cet âge) pour cesser de travailler.

## 2) Comment l'employeur peut-il rompre le contrat de travail ?

### A) Le licenciement pour motif personnel

#### Doc 5 (extrait) : Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement d'ordre personnel repose sur la personne du salarié : son comportement (faute, ...), une insuffisance professionnelle ... Pour être valable, la cause du licenciement doit être à la fois réelle et sérieuse. A défaut, le licenciement est qualifié d'injustifié ou d'abusif. [ ... ]

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse :

- réelle, c'est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif;
- sérieuse, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre inévitable le licenciement. Il convient d'apprécier les événements au cas par cas, selon leur ampleur, leurs conséquences sur la bonne marche de l'entreprise, les « états de service » du salarié. *Travail-emploi.gouv.fr*

#### ■ Q12 : Expliquez si la cause du licenciement pour motif personnel est obligatoirement une faute commise par le salarié.

La cause du licenciement pour motif personnel n'est pas obligatoirement une faute commise par le salarié. En revanche, elle doit absolument être réelle et sérieuse :

- **cause réelle** autrement dit la cause doit être objective, elle doit être « indépendante de la bonne ou mauvaise humeur de l'employeur ». À ce critère d'objectivité, se rajoute la réalité de la cause : celle-ci doit pouvoir être vérifiée. C'est pourquoi la perte de confiance de l'employeur dans le salarié n'est pas une cause réelle justifiant un licenciement ;
- **cause sérieuse** qui se définit comme une « cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommages pour l'entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement ».

➔ **La cause du licenciement doit être en lien avec la vie professionnelle du salarié et en aucun cas avec sa vie personnelle.**

## Doc 5 (extrait) : Le licenciement pour motif personnel

### Article L. 1235-11 alinéa 3 du Code du travail

À défaut d'accord, le juge, à qui il appartient d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur, forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

#### ■ Q13 : Indiquez qui est compétent pour valider le caractère réel et sérieux d'une cause de licenciement.

C'est le **juge qui est compétent** pour valider les caractères réel et sérieux d'une cause de licenciement.

*Remarque : Les conseils de prud'hommes sont compétents pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion d'un contrat de travail de droit privé.*

## QU'EST-CE QU'UN LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL ?



## a) Le licenciement pour faute

### Doc 6 (extraits) : Le licenciement pour faute

→ **Faute simple** : [...] Le salarié licencié effectue son préavis, sauf dispense de l'employeur.

Le salarié licencié pour faute simple a droit de percevoir, s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier, les indemnités suivantes :

- indemnité de licenciement;
- indemnité compensatrice de préavis;
- indemnité compensatrice de congés payés. [...]

→ **Faute grave** : L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas versées au salarié. Il reçoit l'indemnité compensatrice de congés payés, s'il en remplit les conditions. [...]

→ **Faute lourde** : L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas versées au salarié. Il reçoit l'indemnité compensatrice de congés payés, s'il en remplit les conditions.

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

### ■ Q14 : Expliquez l'importance de graduer la faute justifiant le licenciement d'un salarié.

Selon la faute commise, les conséquences ne seront pas les mêmes pour le salarié lors du licenciement :

– **au niveau du préavis** : dans le cas d'une faute simple, le salarié sera tenu de réaliser son préavis contrairement à la faute grave et lourde ;

– **au niveau des indemnités** : si l'indemnité de congés payés est versée au salarié quelque soit la gravité de la faute, il ne percevra l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis que dans le cas d'un licenciement pour faute simple.

## a) Le licenciement pour faute

### Doc 6 (extraits) : Le licenciement pour faute

→ **Faute simple** : [...] Le salarié licencié effectue son préavis, sauf dispense de l'employeur.

Le salarié licencié pour faute simple a droit de percevoir, s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier, les indemnités suivantes :

- indemnité de licenciement;
- indemnité compensatrice de préavis;
- indemnité compensatrice de congés payés. [...]

→ **Faute grave** : L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas versées au salarié. Il reçoit l'indemnité compensatrice de congés payés, s'il en remplit les conditions. [...]

→ **Faute lourde** : L'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis ne sont pas versées au salarié. Il reçoit l'indemnité compensatrice de congés payés, s'il en remplit les conditions.

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

### ■ Q14 : Expliquez l'importance de graduer la faute justifiant le licenciement d'un salarié.

Selon la faute commise, les conséquences ne seront pas les mêmes pour le salarié lors du licenciement :

– **au niveau du préavis** : dans le cas d'une faute simple, le salarié sera tenu de réaliser son préavis contrairement à la faute grave et lourde ;

– **au niveau des indemnités** : si l'indemnité de congés payés est versée au salarié quelque soit la gravité de la faute, il ne percevra l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis que dans le cas d'un licenciement pour faute simple.



## *b) Le licenciement pour fait non fautif*

### **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. Cette relation n'a pas duré très longtemps et leur 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

#### **■ Q15 : Formulez le problème de droit.**

La mésentente avec un collègue de travail est-elle un motif de licenciement ?

## 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. Cette relation n'a pas duré très longtemps et leur 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 7 : Le fait non fautif : cause réelle et sérieuse de licenciement

Le licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse. La faute peut être un motif sérieux mais un fait non fautif également. Par exemple :

- La mésentente : pour être un motif sérieux de licenciement, la jurisprudence exige deux conditions. D'une part le salarié doit être responsable de la mésentente de par son comportement et d'autre part cette mésentente doit nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.
- L'insuffisance professionnelle : elle est caractérisée par une inadaptation à l'emploi confié, un manque de qualification, l'incompétence du salarié alors que tous les efforts de formation ont été réalisés par l'employeur.
- L'inaptitude du salarié : pour des raisons médicales, un salarié peut devenir inapte pour réaliser son travail.

### ■ Q16 : Proposez une solution juridique au litige entre Rim et son employeur.

En l'espèce, **la mésentente peut être une cause réelle et sérieuse de licenciement**. Comme le montre le document 7, le licenciement de Rim peut être licite **si Rim est responsable de la mésentente**.

Par ailleurs, **cette mésentente nuit au bon fonctionnement de l'entreprise**.

■ Q17 : Complétez le tableau suivant en indiquant s'il s'agit d'une faute ou d'un fait non fautif et qualifiez :

Situation	Faute ou fait non fautif ?	Qualification
Coups portés à un collègue de travail	Faute	Grave
Espionnage industriel au profit d'un concurrent	Faute	Lourde
Incapacité à s'adapter à un nouveau logiciel	Fait non fautif	Insuffisance professionnelle
Comportement irascible nuisant au travail d'équipe	Fait non fautif	Mésentente
Non-reprise du travail après les congés payés	Faute	Grave

### c) La procédure de licenciement pour motif personnel

#### Doc 8 (extrait) : La procédure de licenciement pour motif personnel

##### ② Entretien préalable

L'entretien doit permettre :

- à l'employeur, d'indiquer les motifs du licenciement envisagé ;
- au salarié, d'exposer et de défendre ses arguments.

#### ■ Q18 : Démontrez que l'entretien préalable respecte le principe du contradictoire.

Les parties ne peuvent être jugées sans avoir la possibilité de se défendre, c'est-à-dire de prendre connaissance des arguments de faits et de droit de la partie adverse et de pouvoir les contester (*voir programme Première*).

L'entretien préalable est l'occasion :

- pour l'employeur d'exposer les motifs pour lesquels il envisage de licencier le salarié ;
- et pour le salarié de se défendre en présentant ses arguments.

De ce fait, chaque partie présente lors de l'entretien préalable prend connaissance des arguments de l'autre partie et en discute. Le principe du contradictoire est donc respecté.

(Chaque partie peut être accompagné par un témoin, un représentant des partenaires sociaux.... )

## Doc 9 : Le préavis de licenciement

Le préavis de licenciement est le délai entre la notification de licenciement et la date de rupture du contrat de travail. Sauf exception, le salarié doit travailler durant la période de préavis.

La durée du préavis de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (article L. 1234-1 du Code du travail) :

- si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté : la durée du préavis est fixée par la convention collective (durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés) ;
- si le salarié a une ancienneté de 6 mois à 2 ans : le préavis est de 1 mois (durée doublée pour les travailleurs handicapés) ;
- si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois (durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés).

La convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir des durées plus longues, qui doivent être appliquées le cas échéant.

*D'après [www.legisocial.fr](http://www.legisocial.fr)*

### ■ Q19 : Précisez l'utilité du préavis en cas de licenciement d'un salarié.

Le préavis de licenciement correspond au délai qui intervient entre la notification du licenciement au salarié et la date de fin de son contrat de travail. Pendant le préavis, le salarié, tenu d'effectuer son préavis, continue de travailler dans l'entreprise, dans les conditions habituelles, et de percevoir sa rémunération (salaire, primes éventuelles...).

➔ Ce préavis est donc utile pour le salarié comme pour l'employeur : **ce délai va permettre au salarié de chercher un nouvel emploi et à l'employeur un nouvel employé.**

Qu'est-ce qu'un préavis de licenciement ?

Qu'est-ce qu'un préavis de démission ?

## **Doc 9 : Le préavis de licenciement**

Le préavis de licenciement est le délai entre la notification de licenciement et la date de rupture du contrat de travail. Sauf exception, le salarié doit travailler durant la période de préavis.

La durée du préavis de licenciement est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise (article L. 1234-1 du Code du travail) :

- si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté : la durée du préavis est fixée par la convention collective (durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés) ;
- si le salarié a une ancienneté de 6 mois à 2 ans : le préavis est de 1 mois (durée doublée pour les travailleurs handicapés) ;
- si le salarié a plus de 2 ans d'ancienneté : le préavis est de 2 mois (durée doublée dans la limite de 3 mois pour les travailleurs handicapés).

La convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir des durées plus longues, qui doivent être appliquées le cas échéant.

*D'après [www.legisocial.fr](http://www.legisocial.fr)*

## **■ Q20 : Expliquez pourquoi la durée du préavis diffère selon l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.**

La durée du préavis diffère selon l'ancienneté du salarié en application de l'article L. 1234-1 du Code du travail. La convention collective ou le contrat de travail peuvent prévoir des durées de préavis plus longues.

La prise en compte de l'ancienneté dans le calcul de la durée du préavis est une volonté du législateur **d'accorder des avantages à un salarié en fonction du temps qu'il a passé dans l'entreprise.**

## B) Le licenciement pour motif économique

### Doc 10 (extrait) : Le licenciement pour motif économique

Un licenciement pour motif économique est un licenciement effectué par un employeur pour des raisons qui ne sont pas liées au salarié lui-même. Ce licenciement est motivé par des raisons économiques ayant pour origine :

- soit une suppression ou une transformation de l'emploi du salarié concerné ;
- soit une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

Comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse, à savoir une raison économique. Les raisons économiques que l'employeur peut invoquer sont les suivantes : des difficultés économiques comme une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires significative, des mutations technologiques (par exemple, introduction dans l'entreprise d'une technologie informatique nouvelle comportant une incidence sur l'emploi), une nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou une cessation d'activité de l'entreprise (sauf si elle est due à une faute de l'employeur).

### ■ Q21 : Différenciez licenciement pour motif personnel et licenciement pour motif économique.

Le licenciement pour motif personnel est un licenciement lié à la personne du salarié en lui-même, tandis que le licenciement pour motif économique est lié à l'activité économique de l'entreprise.



### Doc 10 (extrait) : Le licenciement pour motif économique

Un licenciement pour motif économique est un licenciement effectué par un employeur pour des raisons qui ne sont pas liées au salarié lui-même. Ce licenciement est motivé par des raisons économiques ayant pour origine :

- soit une suppression ou une transformation de l'emploi du salarié concerné ;
- soit une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié.

Comme tout licenciement, le licenciement pour motif économique doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse, à savoir une raison économique. Les raisons économiques que l'employeur peut invoquer sont les suivantes : des difficultés économiques comme une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires significative, des mutations technologiques (par exemple, introduction dans l'entreprise d'une technologie informatique nouvelle comportant une incidence sur l'emploi), une nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou une cessation d'activité de l'entreprise (sauf si elle est due à une faute de l'employeur).

### ■ Q22 : Complétez le tableau suivant :

Situation	Licenciement économique ou collectif ? Justification
Jérôme, opérateur de saisie, vient de perdre son travail. Le cabinet comptable qui l'employait a décidé de digitaliser l'ensemble des processus et d'investir dans un outil informatique très performant.	<b>Licenciement économique individuel</b> motivé par des mutations technologiques entraînant la suppression de l'emploi de Jérôme.
La société KOALOR entend externaliser son service paie en Lettonie pour sauvegarder sa compétitivité. Une centaine d'emplois seront supprimés durant le mois prochain.	<b>Licenciement économique collectif</b> (de plusieurs salariés) conduisant à une réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité.

## Doc 10 (extrait) : Le licenciement pour motif économique

Un seul salarié	De 2 à 9 salariés	A partir de 10 salariés
<p>Le licenciement d'un seul salarié pour des raisons économiques doit respecter une procédure spécifique : convocation à un entretien préalable, envoi d'une lettre de licenciement et notification à l'administration. La consultation des représentants du personnel ou du Comité social et économique (CSE) n'est pas obligatoire pour un licenciement individuel, sauf si le licenciement est dû à une réorganisation de l'entreprise ou concerne un représentant du personnel.</p>	<p>L'employeur qui doit procéder au licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours pour des raisons économiques doit respecter une procédure en plusieurs phases : consultation des représentants du personnel ou du Comité social et économique (CSE), convocation à un entretien préalable, envoi d'une lettre de licenciement et notification à l'administration.</p>	<p>L'employeur qui doit procéder au licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours pour des raisons économiques doit respecter une procédure qui varie selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 50 salariés) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>–consultation des représentants du personnel ou du CSE ;</li><li>–consultation de l'administration ;</li><li>–convocation à un entretien préalable (en présence d'un CSE ou de représentants du personnel dans l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de convoquer à un entretien préalable chaque salarié dont le licenciement économique est envisagé) ;</li><li>–envoi d'une lettre de licenciement et notification à l'administration ;</li><li>–mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) obligatoire si l'employeur a l'intention de licencier au moins 10 salariés dans une entreprise de plus de 50 salariés.</li></ul>

### ■ Q23 : Justifiez la consultation des partenaires sociaux lors d'un licenciement pour motif économique.

Consulter les partenaires sociaux (concrètement le ou les syndicats de l'entreprise ainsi que les élus au CSE) permet de **garantir une prise en compte des intérêts des salariés** dans la procédure de licenciement pour motif économique.

Les partenaires sociaux,  
qui sont-ils ?

## Doc 10 (extrait) : Le licenciement pour motif économique

Un seul salarié	De 2 à 9 salariés	A partir de 10 salariés
<p>Le licenciement d'un seul salarié pour des raisons économiques doit respecter une procédure spécifique : convocation à un entretien préalable, envoi d'une lettre de licenciement et notification à l'administration. La consultation des représentants du personnel ou du Comité social et économique (CSE) n'est pas obligatoire pour un licenciement individuel, sauf si le licenciement est dû à une réorganisation de l'entreprise ou concerne un représentant du personnel.</p>	<p>L'employeur qui doit procéder au licenciement collectif de 2 à 9 salariés sur 30 jours pour des raisons économiques doit respecter une procédure en plusieurs phases : consultation des représentants du personnel ou du Comité social et économique (CSE), convocation à un entretien préalable, envoi d'une lettre de licenciement et notification à l'administration.</p>	<p>L'employeur qui doit procéder au licenciement d'au moins 10 salariés sur une même période de 30 jours pour des raisons économiques doit respecter une procédure qui varie selon l'effectif de l'entreprise (plus ou moins 50 salariés) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>– consultation des représentants du personnel ou du CSE ;</li><li>– consultation de l'administration ;</li><li>– convocation à un entretien préalable (en présence d'un CSE ou de représentants du personnel dans l'entreprise, l'employeur n'est pas tenu de convoquer à un entretien préalable chaque salarié dont le licenciement économique est envisagé) ;</li><li>– envoi d'une lettre de licenciement et notification à l'administration ;</li><li>– mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) obligatoire si l'employeur a l'intention de licencier au moins 10 salariés dans une entreprise de plus de 50 salariés.</li></ul>

### ■ Q24 : Après avoir réalisé des recherches sur internet, expliquez ce qu'est un plan de sauvegarde de l'emploi.

D'après le site [gouvernementalservice-public.fr](http://gouvernementalservice-public.fr), le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) prévoit plusieurs mesures qui ont pour objectif d'éviter ou de limiter les licenciements pour motif économique dans l'entreprise, par exemple :

- des mesures de reclassement ;
- des mesures d'aménagement ou de modification du temps de travail ;
- des départs à la retraite ;
- des actions de formation, etc.

Après avoir réalisé des recherches sur internet, expliquez ce qu'est un plan de sauvegarde de l'emploi.



### 3) Comment les deux parties peuvent-elles rompre le contrat de travail d'un commun accord ?

#### A) La rupture conventionnelle individuelle

##### **Situation : Ruptures conventionnelles chez Renault et PSA**

Depuis quelques années, des dizaines de salariés de PSA, de Renault ou de leurs sous-traitants ont poussé la porte de Pôle emploi en expliquant qu'ils avaient accepté une procédure de rupture conventionnelle homologuée. Les avantages de ce mode de rupture du contrat de travail semblent convaincants pour eux-mêmes autant que pour leur employeur.

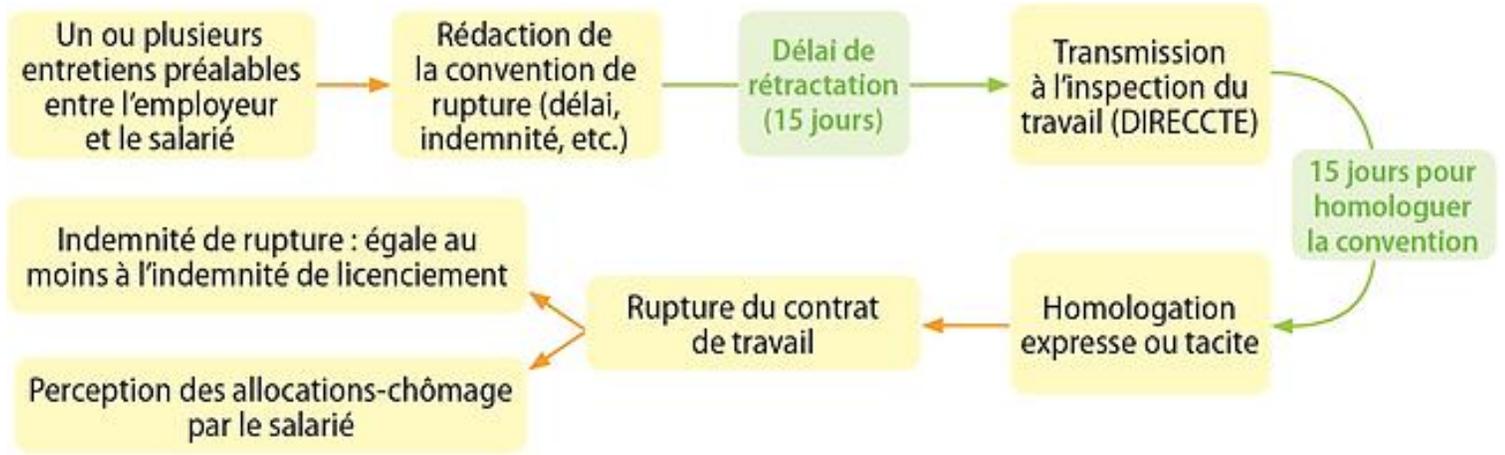
## Doc 11 (extrait) : Le succès de la procédure de rupture conventionnelle individuelle

### Article L.1237-11 du Code du travail (loi du 25 juin 2008)

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail [à durée indéterminée] qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

## Doc 12 (Les modalités de la rupture conventionnelle homologuée)

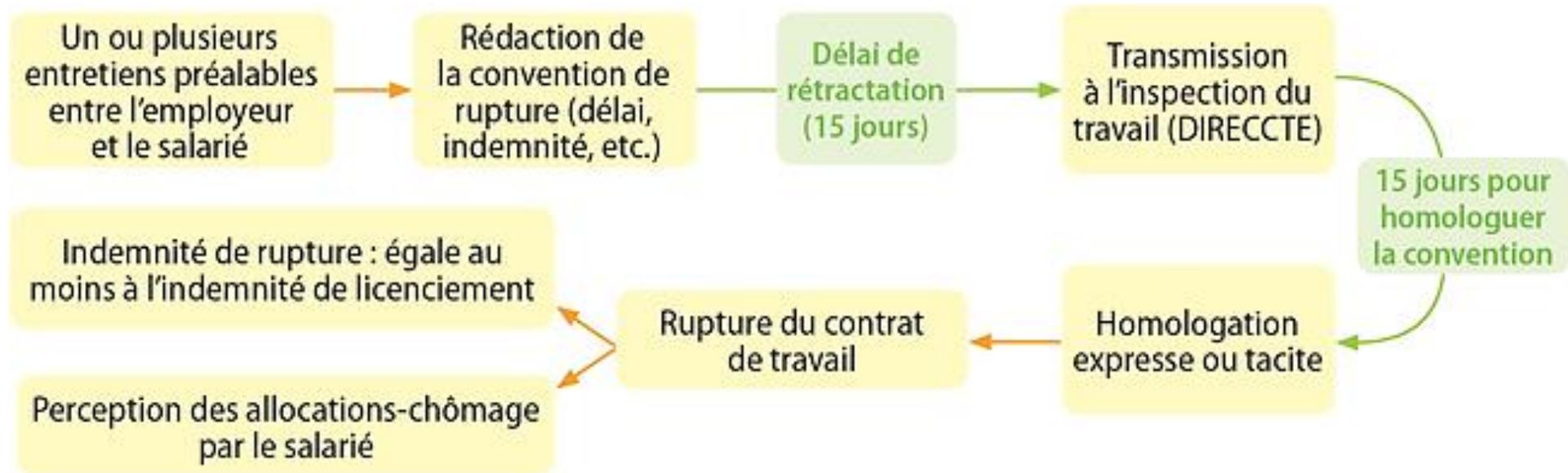


## ■ Q27 : Quels avantages de la rupture conventionnelle, pour l'employeur et le salarié, expliquent son succès ?

→ **Pour l'employeur** : ce mode de rupture du contrat de travail évite de recourir au licenciement économique, à sa procédure et au risque de contestations après sa mise en œuvre.

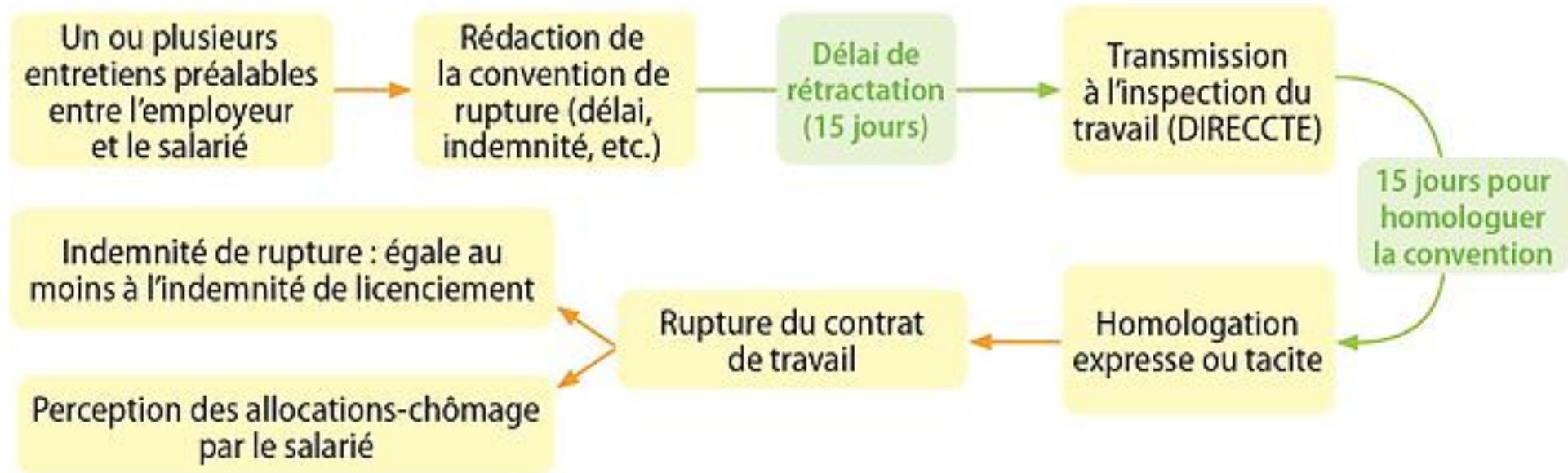
→ **Pour le salarié** : la rupture conventionnelle prévoit les contreparties (indemnités) à la rupture du contrat, elle donne aussi droit aux allocations-chômage, à la différence de la démission.

## Doc 12 (Les modalités de la rupture conventionnelle homologuée)



- **Q26 : Quelle est l'utilité de l'homologation de la rupture conventionnelle par l'Inspection du travail ?**  
Le regard porté par l'inspection du travail incite l'employeur à **respecter les conditions légales de la rupture conventionnelle** : procédure, indemnité prévue, préavis, etc.

## Doc 12 (Les modalités de la rupture conventionnelle homologuée)



■ Q27 : Quels points de la convention de rupture sont, selon vous, particulièrement examinés par l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail vérifie que les conditions de la rupture **ne lèsent pas le salarié**, en particulier le montant de l'indemnité qui lui est accordée.

## seule procédure de rupture de contrat de travail à l'amiable



~~/~~ démission



0:47 / 2:23 • La rupture conve



## B) La rupture conventionnelle collective

### Situation : RCC chez PSA

La politique d'emploi 2018 de PSA, qui comprend une rupture conventionnelle collective pour 1 300 personnes et autant d'embauches, a été officiellement validée [le 19 janvier 2018] par cinq syndicats sur six [...]. Les organisations FO, CFE-CGC, CFDT, CFTC et GSEA, totalisant près de 78 % des voix, ont signé le projet de rupture conventionnelle collective (RCC).

*www.lefigaro.fr, 19 janvier 2018*

## Doc 13 : La rupture conventionnelle collective (RCC)

### Le dispositif :

Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif [signé entre les représentants syndicaux de l'entreprise et la direction] 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. <https://travail-emploi.gouv.fr>

### L'exemple de Carrefour Hypermarchés :

Carrefour Hypermarchés, qui emploie 60 000 salariés, a conclu avec la CFE-CGC et FO, le 15 mai [2019], un accord de RCC, qui prévoit le départ de 3 000 salariés au plus. [...] La RCC accompagne des suppressions de postes, notamment aux rayons bijouterie et EPCS (électroménager, photo, cinéma, son) et dans les stations-services. [www.wk-rh.fr](http://www.wk-rh.fr)

## ■ Q28 : Quelles sont les étapes de la conclusion d'une rupture conventionnelle collective ?

Les étapes de la conclusion d'une rupture conventionnelle collective sont les suivantes :

- ① Une phase d'entretien(s) entre employeur et salarié(s) ;
- ② Une phase de mise en forme (rédaction) de l'accord des parties ;
- ③ Un délai de rétractation de 15 jours pour chacune des parties.

## Doc 13 : La rupture conventionnelle collective (RCC)

### Le dispositif :

Dans le cadre fixé par le Code du travail, un accord collectif [signé entre les représentants syndicaux de l'entreprise et la direction] 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. <https://travail-emploi.gouv.fr>

### L'exemple de Carrefour Hypermarchés :

Carrefour Hypermarchés, qui emploie 60 000 salariés, a conclu avec la CFE-CGC et FO, le 15 mai [2019], un accord de RCC, qui prévoit le départ de 3 000 salariés au plus. [...] La RCC accompagne des suppressions de postes, notamment aux rayons bijouterie et EPCS (électroménager, photo, cinéma, son) et dans les stations-services. [www.wk-rh.fr](http://www.wk-rh.fr)

## ■ Q29 : Quelles sont les garanties d'un équilibre entre les intérêts des salariés et ceux de l'employeur lors de l'adoption d'une rupture conventionnelle collective ?

Ce dispositif de rupture conventionnelle nécessite un **accord entre les parties** : si le salarié est trop exigeant (par exemple, sur le montant de l'indemnité), l'employeur ne signe pas, et réciproquement.

## 4) Quelles sont les conséquences de la rupture du contrat de travail ?

### Situation : Ford Blanquefort licencié !

Le processus de fermeture de l'usine Ford de Blanquefort s'est enclenché mardi [5 mars 2019] [...]. Environ 400 à 500 salariés devraient être licenciés avec 2 à 3 ans d'accompagnement et de couverture chômage, selon les syndicats. [...] Le PSE\*, selon des sources proches du dossier, porterait sur une moyenne de 190 000 euros par salarié.

\* Plan de sauvegarde de l'emploi, imposé par la loi en cas d'importants licenciements économiques collectifs.

*AFP, 5 mars 2019*

## Doc 14 : Les indemnités dues au salarié

### ❶ L'indemnité de licenciement :

Le salarié en CDI, licencié, a droit à une indemnité de licenciement, sous certaines conditions. Son montant minimum est déterminé d'après la formule légale de calcul :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

*Exemple : pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois est de :*  
 $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125\ €.$

Toutefois, elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. Le salarié licencié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.

### ❷ L'indemnité compensatrice de congés payés :

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité pour ses congés payés, dont le montant correspond à la rémunération du nombre de jours de congé lui restant à prendre.

## ■ Q30 : Selon vous, quelles sont les finalités de l'indemnité de licenciement ?

L'indemnité de licenciement sert à réparer le préjudice né de la perte d'emploi et à dissuader l'employeur d'agir à la légère.

## Situation

Le processus de fermeture de l'usine Ford de Blanquefort s'est enclenché mardi [5 mars 2019] [...]. Environ 400 à 500 salariés devraient être licenciés avec 2 à 3 ans d'accompagnement et de couverture chômage, selon les syndicats. [...] Le PSE\*, selon des sources proches du dossier, porterait sur une moyenne de 190 000 euros par salarié.

\* Plan de sauvegarde de l'emploi, imposé par la loi en cas d'importants licenciements économiques collectifs.

AFP, 5 mars 2019

### Doc 14 : Les indemnités dues au salarié

#### ❶ L'indemnité de licenciement :

Le salarié en CDI, licencié, a droit à une indemnité de licenciement, sous certaines conditions. Son montant minimum est déterminé d'après la formule légale de calcul :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

*Exemple : pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois est de :*  
 $[(1\ 500 \times 1/4) \times 10] + [(1\ 500 \times 1/3) \times 2] + [(1\ 500 \times 1/3) \times (9/12)] = 5\ 125\ €.$

Toutefois, elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde. Le salarié licencié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.

#### ❷ L'indemnité compensatrice de congés payés :

Lors de la rupture du contrat de travail, le salarié perçoit une indemnité pour ses congés payés, dont le montant correspond à la rémunération du nombre de jours de congé lui restant à prendre.

### ■ Q31 : En quoi l'indemnisation de salariés licenciés par Ford semble-t-elle généreuse ?

Le montant de l'indemnité conventionnelle prévue est beaucoup plus élevé que le montant légal.

## Doc 15 : Le préavis

<b>Définition</b>	Le préavis est la période qui sépare la notification du licenciement et la rupture effective du contrat de travail : le salarié continue à travailler et il est payé.
<b>Durée</b>	La durée du préavis dépend de l'ancienneté du salarié : <ul style="list-style-type: none"><li>– jusqu'à 6 mois d'ancienneté : durée fixée par la convention collective ou les usages</li><li>– ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans : préavis d'un mois</li><li>– ancienneté supérieure à 2 ans : préavis de 2 mois.</li></ul>
<b>Sanction</b>	En cas de non-respect du préavis, l'employeur commet une brusque rupture et doit une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis.
<b>Exceptions</b>	En cas de faute lourde ou grave, le salarié perd son droit à préavis.

### ■ Q32 : Quelle est l'utilité du préavis de licenciement ?

Le préavis permet au salarié de rechercher un autre emploi, et à l'employeur (parfois) de le remplacer.

## Situation : Ford Blanquefort licencié !

Vous vous séparez d'un de vos salariés, qu'il s'agisse d'une démission de sa part, d'un licenciement, d'une rupture négociée, etc. Vous allez devoir accomplir un certain nombre de formalités et remettre au salarié sur le départ plusieurs documents. Il s'agit là d'une étape importante qui formalise la rupture de la relation de travail.

*www.weblex.fr*

### **Doc 16 : Les documents remis au salarié**

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif (même en cas de démission), vous devez remettre au salarié sur le départ un certain nombre de documents : certificat de travail, attestation Pôle emploi [qui permet de s'inscrire à Pôle emploi et prétendre aux allocations-chômage], solde de tout compte : il s'agit ici de recenser les sommes qui doivent être versées au salarié lors de la rupture de son contrat [salaire, indemnité de congés payés, heures supplémentaires, etc.].

Un reçu... libératoire ? Vous devez établir un reçu en double exemplaire, dont un des exemplaires est remis au salarié. Sachez que ce dernier a la possibilité de contester ce reçu dans les 6 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception (AR).

*www.weblex.fr*

### **■ Q33 : Quelle est l'utilité de l'attestation Pôle emploi remise au salarié ?**

L'attestation Pôle emploi remise au salarié sert à s'inscrire à Pôle emploi pour faire valoir ses droits aux allocations-chômage.

### **Doc 16 : Les documents remis au salarié**

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif (même en cas de démission), vous devez remettre au salarié sur le départ un certain nombre de documents : certificat de travail, attestation Pôle emploi [qui permet de s'inscrire à Pôle emploi et prétendre aux allocations-chômage], solde de tout compte : il s'agit ici de recenser les sommes qui doivent être versées au salarié lors de la rupture de son contrat [salaire, indemnité de congés payés, heures supplémentaires, etc.].

Un reçu... libératoire ? Vous devez établir un reçu en double exemplaire, dont un des exemplaires est remis au salarié. Sachez que ce dernier a la possibilité de contester ce reçu dans les 6 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception (AR).

*www.weblex.fr*

### **■ Q34 : En quoi le reçu pour solde de tout compte peut-il prévenir des litiges entre l'employeur et son ex-salarié ?**

Le solde de tout compte qui apparaît sur le reçu est visé par le salarié. Cela lui permet de réclamer immédiatement les sommes qui lui sont dues et qui ont été oubliées par l'employeur.

### **Doc 16 : Les documents remis au salarié**

À l'occasion de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif (même en cas de démission), vous devez remettre au salarié sur le départ un certain nombre de documents : certificat de travail, attestation Pôle emploi [qui permet de s'inscrire à Pôle emploi et prétendre aux allocations-chômage], solde de tout compte : il s'agit ici de recenser les sommes qui doivent être versées au salarié lors de la rupture de son contrat [salaire, indemnité de congés payés, heures supplémentaires, etc.].

Un reçu... libératoire ? Vous devez établir un reçu en double exemplaire, dont un des exemplaires est remis au salarié. Sachez que ce dernier a la possibilité de contester ce reçu dans les 6 mois, par lettre recommandée avec accusé de réception (AR).

*www.weblex.fr*

### **■ Q35 : Pourquoi ce reçu peut-il être dénoncé par l'ex-salarié durant 6 mois ?**

Au moment où il signe ce reçu, le salarié peut lui-même ne pas penser à certaines sommes qui lui sont dues. En dénonçant le reçu, il peut corriger son erreur pour réclamer son dû.

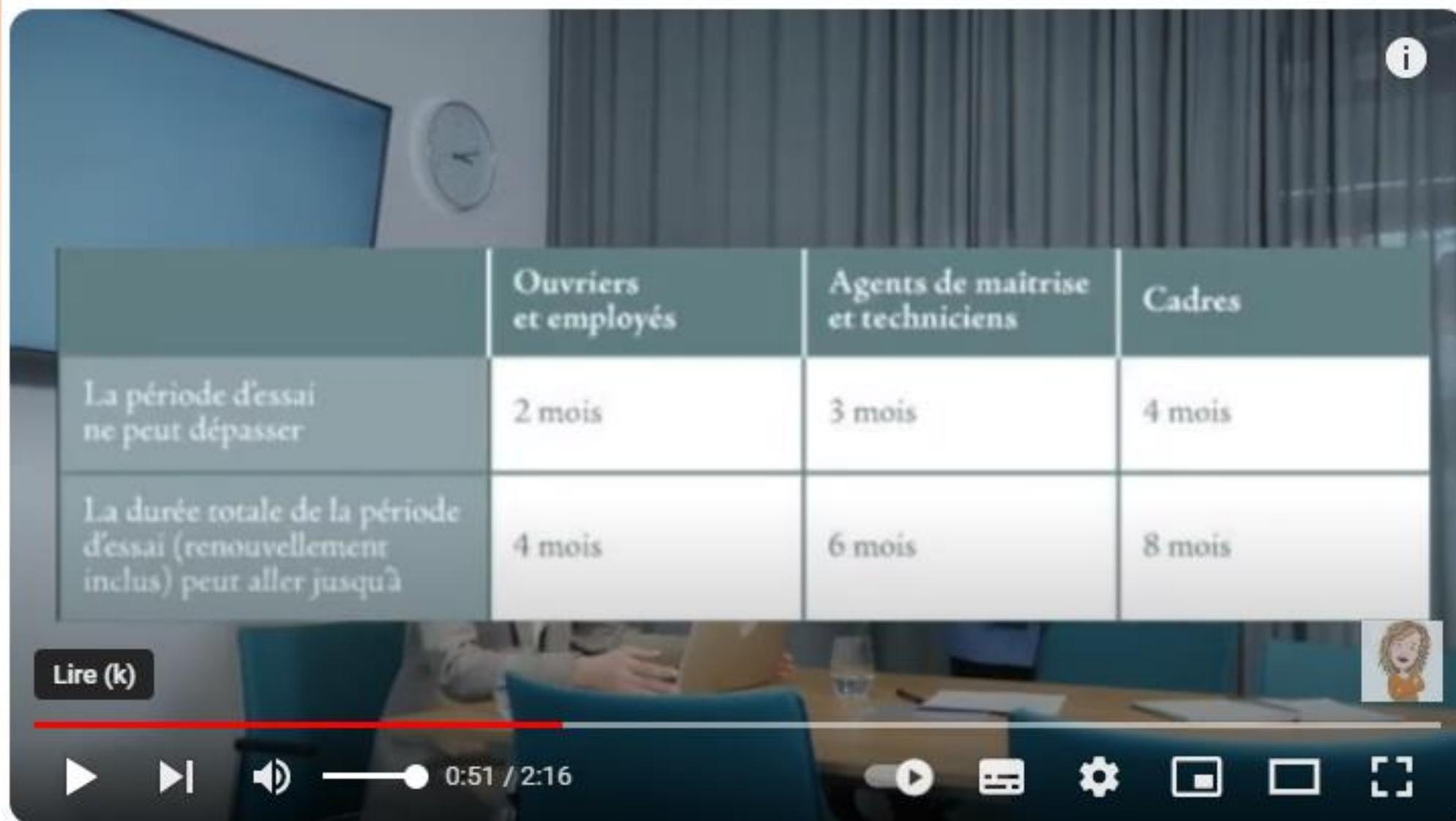
### **Doc 17 : Le droit aux allocations-chômage**

Vous pourrez bénéficier des allocations-chômage si vous remplissez toutes les conditions suivantes : vous avez été salarié au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois [...] ; vous avez involontairement perdu votre emploi ou avez perdu votre emploi dans le cadre d'une rupture conventionnelle ; vous vous inscrivez à Pôle emploi dans les 12 mois qui suivent la perte de votre travail. [...] ; vous recherchez activement un emploi [...] ; vous êtes physiquement apte à travailler ; vous habitez en France.

*www.unedic.org*

### **■ Q36 : Qu'est-ce qui montre que les allocations-chômage sont conçues comme une aide pour retrouver un emploi ?**

Les allocations-chômage n'ont pas vocation à durer trop longtemps et une des conditions pour en bénéficier est d'être en recherche active d'emploi.



The video player shows a table with the following data:

	Ouvriers et employés	Agents de maîtrise et techniciens	Cadres
La période d'essai ne peut dépasser	2 mois	3 mois	4 mois
La durée totale de la période d'essai (renouvellement inclus) peut aller jusqu'à	4 mois	6 mois	8 mois

Below the table, the video player interface includes a 'Lire (k)' button, a progress bar, and playback controls (play, next, volume, seek, play/pause, full screen, and settings).

## La période d'essai