

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

A) La démission

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.

B) Le départ à la retraite

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.

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

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.

L'article L. 1232-1 du Code du travail est clair, tout licenciement doit être motivé et justifié par une **cause réelle et sérieuse**.

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. L'absence de cause réelle et sérieuse rend le licenciement abusif et le salarié qui en est victime pourra réclamer une

indemnisation à l'employeur.



A) Le licenciement pour motif personnel

Ce licenciement est parfois une mesure disciplinaire, mais il peut aussi intervenir en dehors de toute faute du salarié.

a) Le licenciement pour faute

La faute personnelle du salarié, si elle est légère (retard accidentel), n'est pas une cause valable de licenciement. Elle ne devient telle qu'à partir du moment où, faute sérieuse, elle résulte d'un comportement portant atteinte de façon dommageable au fonctionnement de l'entreprise.

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.

b) Le licenciement pour fait non fautif

Un fait personnel non fautif peut justifier le licenciement. Il peut s'agir d'insuffisance ou d'inaptitude professionnelle, d'incompatibilité de caractère avec les autres, de maladie prolongée du salarié désorganisant l'entreprise et nécessitant un remplacement de la personne malade par un salarié en CDI (sans possibilité de pallier son absence par recours à l'intérim, à un CDD, aux heures supplémentaires).

c) La procédure de licenciement pour motif personnel

■ **Procédure :**

Pour que le licenciement pour motif personnel soit légal, l'employeur doit respecter une procédure spécifique. Il devra, dans un premier temps, convoquer le salarié à un entretien préalable. Cet entretien a pour objectif de recueillir la position du salarié. Cet entretien se tiendra au minimum cinq jours ouvrables après la remise de la convocation. L'employeur pourra notifier le licenciement au salarié concerné au plus tôt deux jours ouvrables après l'entretien préalable.

■ **Indemnités :**

Dans le cadre du licenciement pour motif personnel, les indemnités dues au salarié varient selon la situation à l'origine de la rupture du contrat de travail :

– en cas de **faute simple**, le salarié se verra attribuer l'indemnité légale de licenciement sauf si la convention collective prévoit une indemnité conventionnelle plus favorable, il aura également droit à une indemnité compensatrice de congés payés proportionnelle à ses droits à congés. S'il est autorisé à ne pas effectuer son préavis, le salarié se verra payer une indemnité compensatrice de préavis.

– si le licenciement est motivé par une **faute grave**, le salarié concerné sera privé d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que d'indemnité légale de licenciement. Il pourra cependant percevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

– dans le cas de la réalisation d'une **faute lourde**, non seulement le salarié sera privé de toute indemnisation mais il pourra voir sa responsabilité engagée par une action en justice de l'employeur.



B) Le licenciement pour motif économique

Ce type de licenciement, non inhérent à la personne du ou des salariés, est précisément défini par la loi. Il résulte d'une suppression, d'une transformation d'emploi ou d'un refus de modification du contrat de travail par le salarié (baisse de son salaire, par exemple), toutes ces mesures trouvant leur origine soit dans des difficultés économiques, soit dans des mutations technologiques, soit dans la réorganisation de l'entreprise pour sauvegarder sa compétitivité, soit enfin dans la cessation d'activité de l'entreprise.



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

A) La rupture conventionnelle individuelle

Alors que le salarié a l'initiative de la démission et que l'employeur a l'initiative du licenciement, le législateur a créé un dispositif de rupture dont l'initiative est partagée par le salarié et l'employeur.

L'interruption du contrat décidée par les deux parties se traduit par la rédaction d'une **convention de rupture**. Ce document précise la date de la fin du contrat et l'indemnité allouée par l'employeur au salarié, au moins égale, selon la loi, à une indemnité de licenciement.



Chacun des signataires dispose d'un droit de rétractation qu'il peut exercer durant 15 jours. Au terme de ce délai, la convention est transmise à l'inspecteur du travail, qui est chargé de l'homologuer ; ce qu'il fait dans un délai de 15 jours, de façon expresse ou tacite, après avoir vérifié que les droits du salarié ont été respectés par la convention.

Après la rupture de son contrat de travail par ce dispositif, le salarié peut prétendre aux allocations-chômage.

B) La rupture conventionnelle collective (RCC)

La loi prévoit la possibilité d'un accord collectif d'entreprise entraînant la rupture du contrat de travail d'un nombre plus ou moins grand de salariés.

La convention signée entre les représentants syndicaux de l'entreprise et la direction va se traduire par la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre l'employeur et chacun des salariés adhérant à l'accord collectif. Celui-ci fixe notamment le nombre maximal de départs envisagés, les conditions pour adhérer, les modalités de calcul des indemnités dues au salarié (jamais inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement économique) et les mesures d'accompagnement et de reclassement des salariés.

Cet accord collectif doit enfin 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).

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

A) Les indemnités et allocations dues au salarié

■ L'indemnité de licenciement :

Le salarié qui peut justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté dans la même entreprise et qui est licencié, a droit à une indemnité de licenciement. Le montant minimum de cette indemnité est fixé par la loi en tenant compte de l'ancienneté du salarié : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Toutefois, en cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié perd son droit à indemnité.

■ L'indemnité compensatrice de congés payés :

Lors de la rupture du contrat de travail, que ce soit à la suite d'une démission, du départ à la retraite, pour licenciement ou pour toute autre cause, le salarié perçoit une indemnité pour compenser les congés payés dont il n'a pas pu bénéficier. Le montant de cette indemnité correspond à la rémunération du nombre de jours de congé auquel il pourrait prétendre.

■ Les allocations-chômage :

Le salarié démissionnaire n'y a pas droit en principe, ces allocations étant prévues pour ceux qui perdent involontairement leur emploi. Par exception, les salariés concernés par une rupture conventionnelle du contrat de travail peuvent y prétendre.

La loi précise les conditions à remplir : avoir été salarié au moins 6 mois au cours des 24 derniers mois, s'inscrire à Pôle emploi dans les 12 mois qui suivent la perte du travail, rechercher activement un emploi, être physiquement apte à travailler et habiter en France.

B) Le préavis

Le préavis est la période comprise entre l'annonce de la rupture du contrat de travail et la fin effective de l'exécution des tâches. Pendant cette période, le salarié est payé normalement.

■ En cas de démission :

Le Code du travail ne détermine pas la durée du préavis que le salarié démissionnaire doit respecter. La loi renvoie à la convention collective ou aux usages, voire au contrat de travail.



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

■ En cas de départ à la retraite :

Le salarié doit respecter un préavis d'une durée équivalente à celui qui s'applique au licenciement.

■ En cas de rupture conventionnelle :

C'est la convention de rupture conventionnelle homologuée qui fixe, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, la durée du préavis. Dans le cas de la rupture conventionnelle collective, il revient aux syndicats et au chef d'entreprise d'inclure cette précision dans le texte de l'accord collectif régissant la rupture des contrats de travail des salariés adhérant au dispositif.



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

■ En cas de licenciement :

La durée du préavis dépend de l'ancienneté du salarié :

- jusqu'à 6 mois d'ancienneté, cette durée est fixée par la convention collective ou les usages ;
- pour une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans, le préavis légal est d'un mois ;
- si l'ancienneté est supérieure à 2 ans, le préavis légal est de 2 mois.

L'employeur qui ne respecterait pas ce droit au préavis commettrait une brusque rupture et pourrait se voir réclamer par le salarié une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Toutefois, le salarié licencié pour faute grave ou lourde perd son droit à préavis.

C) Les documents remis au salarié

Lors de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit le motif, l'employeur doit remettre au salarié un certain nombre de documents : un certificat de travail, une attestation Pôle emploi (indispensable pour faire la demande d'allocations-chômage) et, enfin, un reçu pour solde de tout compte.

Ce dernier document indique les sommes versées au salarié lors de la rupture de son contrat : son salaire, la rémunération de ses heures supplémentaires, son indemnité compensatrice de congés payés, etc.

L'utilité du reçu pour solde de tout compte est de permettre au salarié de vérifier qu'il lui est remis tout ce à quoi il a droit. L'employeur est ainsi libéré de tout risque de contestation. Le salarié dispose cependant de la faculté de contester ce reçu dans les 6 mois de sa remise.

Notions du chapitre :

- Démission
- Cause réelle et sérieuse
- Licenciement pour motif personnel (faute et fait non fautif)
 - Faute simple
 - Faute grave
 - Faute lourde
- Licenciement pour motif économique
- Rupture conventionnelle individuelle
- Rupture conventionnelle collective (RCC)
- Indemnités de licenciement
- Préavis de licenciement
- Reçu pour solde de tout compte