

Ch8 - La rupture du contrat de travail

I. 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.

La démission est un acte normal de rupture du contrat de travail. Le salarié n'a pas à fournir d'explication, mais il doit effectuer son préavis, sinon l'employeur peut lui réclamer une indemnité de brusque rupture.

La démission nécessite que le salarié manifeste une volonté claire et non équivoque de démissionner. À ce titre, il doit nécessairement prévenir son employeur. Il n'y a pas de procédure légale imposée pour signifier une démission. Le salarié peut prévenir son employeur par oral ou par écrit, en lui adressant une lettre de démission. L'objectif est de permettre une certaine continuité dans le fonctionnement de l'entreprise et de laisser le temps à l'employeur de recruter une nouvelle personne pour remplacer le salarié démissionnaire.

L'employeur n'a pas d'avis à émettre sur cette démission. Il est contraint de l'accepter. Il peut dispenser son salarié d'effectuer son préavis.

Dans le cas de la démission, le salarié n'a pas droit à une indemnité de rupture ou à des allocations chômage.

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.

II. Le licenciement

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.

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.

III. La rupture conventionnelle

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.

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.