

Chapitre 12 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Notions

- 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.

Contexte et finalités

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.
- ⇒ Distinguer les causes de licenciements et en apprécier les conséquences.

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 individuel pour motif personnel

Le **licenciement pour motif personnel** est un licenciement dont la cause est un comportement personnel, mais pas nécessairement fautif, du salarié. Le comportement du salarié doit rendre impossible son maintien dans l'entreprise, soit vis-à-vis de l'employeur, soit vis-à-vis des collègues de travail.

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.

Ces différents motifs ont diverses **conséquences** :

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

Le licenciement pour fait non fautif

Le licenciement pour fait non fautif peut consister en :

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

Ces faits constituent des causes réelles et sérieuses de licenciement.

La procédure de licenciement pour motif personnel

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

À la suite d'un éventuel préavis, le salarié recevra divers documents comme un certificat de travail, son dernier bulletin de salaire, un reçu pour solde de tout compte et une attestation Pôle emploi. Le salarié souhaitant contester les raisons de son licenciement ou la procédure appliquée peut saisir le conseil des prud'hommes.

La procédure du licenciement individuel

Le licenciement individuel est soumis à une procédure qui, si elle n'est pas respectée, rend le licenciement irrégulier. Cette procédure comporte trois étapes :

- **La convocation du salarié à un entretien préalable** par courrier, en recommandé avec accusé de réception ou remis contre décharge qui doit préciser la date, l'heure, le lieu et le motif de l'entretien, ainsi que la possibilité de se faire assister par un salarié de l'entreprise.
- **L'entretien**, qui doit avoir lieu au moins 5 jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés) après la réception de la convocation. L'employeur explique les raisons du projet de licenciement et recueille les explications du salarié.
- **La notification du licenciement** par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins deux jours ouvrables après l'entretien. Ce courrier doit préciser clairement le motif du licenciement et informer le salarié sur ses droits dans le cadre du CPF (compte personnel de formation).

Les effets du licenciement individuel

En cas de licenciement pour motif personnel, le salarié a droit :

- à un préavis dont la durée est fonction de son ancienneté dans l'entreprise ;
- à une indemnité également fonction de son ancienneté ;
- aux documents de fin de contrat : certificat de travail, attestation Pôle emploi et éventuellement reçu pour solde de tout compte ;
- d'exercer une action en justice dans les 12 mois de la rupture s'il estime que le licenciement est abusif ou que la procédure n'a pas été respectée.

III. Le licenciement collectif

Le motif du licenciement collectif

Le motif de ce licenciement suppose que trois conditions soient réunies :

- Il doit être extérieur à la personne du salarié.
- L'entreprise rencontre des difficultés économiques, connaît des mutations technologiques ou entend réorganiser ses activités pour maintenir sa compétitivité.
- Enfin, cette situation économique rend nécessaire la suppression, la transformation d'emplois, ou une modification du contrat de travail qui a été refusée par le salarié.

La procédure à respecter en cas de licenciement collectif

Le licenciement économique présente un risque important pour le salarié : chômage, retour à l'emploi difficile... Pour éviter les abus, la procédure est complexe :

- **L'employeur** doit sélectionner les salariés qui seront licenciés selon des critères très précis définis par la loi et la convention collective, comme l'ancienneté ou les charges de famille.
- **Les représentants du personnel** sont informés ou consultés, selon les cas, sur les critères retenus, la décision elle-même, les mesures de reclassement, etc.
- **L'administration du travail** (Direccte) doit également être informée ou consultée. Elle peut adresser des remarques, des conseils à l'employeur au sujet de la procédure ou des mesures de reclassement.
- **Les salariés concernés** reçoivent de l'employeur dans certains cas des propositions de reclassement. Si le licenciement est inévitable, l'entreprise devra respecter la procédure de licenciement en trois temps : convocation à l'entretien, entretien (au moins 7 jours après), lettre de licenciement.

De plus, les entreprises de plus de 50 salariés qui licencient au moins 10 salariés pour motif économique, doivent élaborer un **Plan Sauvegarde de l'Emploi (PSE)**. Ce document comprend des mesures de formation, d'aide à la reconversion, de reclassement... Il peut être contesté devant le juge.

Les effets du licenciement collectif

Comme le salarié licencié pour motif personnel, le salarié licencié pour motif économique a droit à un préavis, à une indemnité de licenciement, aux documents de fin de contrat, et il a la possibilité d'agir en justice. En outre, il peut être aidé dans sa reconversion par des mesures spécifiques comme le congé de reclassement ou le contrat de sécurisation professionnelle. Il bénéficie aussi pendant un an d'une priorité de réembauche dans l'entreprise.

IV. Le licenciement pour motif économique

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

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

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

V. La rupture conventionnelle individuelle

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

Au cours d'un ou plusieurs entretiens relatifs à cette rupture, le salarié peut se faire assister comme pour un licenciement.

Une **convention de rupture** est établie définissant les conditions de la rupture et notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » versée au salarié. Elle ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Un délai minimum est imposé entre la date de signature de la convention et sa date de transmission pour homologation par le directeur départemental du travail.

À compter de la date de signature par l'employeur et le salarié, chacun dispose d'un délai de rétractation de 15 jours.

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

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

VI. La rupture conventionnelle collective

Il s'agit d'une rupture du contrat de travail des salariés d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif majoritaire permettant de négocier un mécanisme de départs volontaires collectif validé par la Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). L'employeur engage la négociation pour signer cet accord majoritaire de rupture conventionnelle collective, qui fixe les modalités et conditions de la rupture notamment les indemnités de rupture qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales de licenciement. L'accord est ensuite transmis à la Direccte, qui a 15 jours pour le valider. Il est communiqué aux salariés pour information et ces derniers peuvent candidater. L'acceptation de leur candidature par l'employeur emporte rupture de leur contrat de travail.

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.

Le départ à la retraite

Il ne s'agit ni d'une démission, ni d'un licenciement mais d'un mode autonome de rupture. C'est une résiliation du contrat à l'initiative du salarié qui décide de quitter l'entreprise parce qu'il a atteint l'âge lui donnant le droit à une pension de vieillesse, sans forcément bénéficier d'une retraite à taux plein. La volonté du salarié doit être claire et non équivoque. Le salarié doit respecter un préavis, qui correspond à celui prévu en cas de licenciement et il a droit à une indemnité de départ à la retraite.