

## CHAPITRE 5 - LA RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL

# L'ADAPTATION A L'EVOLUTION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

## 1) Les conditions

La démission d'un **CDI** s'effectue à l'initiative du salarié ;



Elle doit résulter d'une **volonté claire, sérieuse et non équivoque** de quitter l'entreprise : tel est le cas si cette volonté s'exprime par une lettre manuscrite, datée & signée par le salarié & rédigée en dehors de l'entreprise.

Lire les articles en cliquant sur les images



# I. LA DÉMISSION

## 2) Les obligations du salarié

- Le **délai congé ou préavis** : le salarié doit respecter un délai en fonction « des usages pratiqués dans la localité ou la profession (art L. 1237-1) afin de laisser à l'employeur le temps de le remplacer.
- La **démission abusive** : si les conditions de départ du salarié manifestent l'intention de nuire ou une légèreté blâmable → **dommages & intérêts pour l'employeur.**

## II. LE LICENCIEMENT



Le licenciement – Omar et Fred

### A. Le licenciement pour motif personnel



#### 1) Absence de faute du salarié

- **Motifs inhérents à la personne du salarié** : incompétence, perte de confiance, insuffisance de résultats ;
- **Nécessaire** dans l'intérêt de l'entreprise.

#### 2) Faute du salarié

Acte positif ou abstention volontaire, la faute, selon sa gravité expose ou non son auteur au licenciement.

- **La faute simple** : doit être réelle & sérieuse (corroborée par des faits objectifs et avérés) sans nécessiter la rupture immédiate du contrat ; (Ex. : négligence isolée, retards répétés, erreurs de caisse)
- **La faute grave** : violation des obligations contractuelles qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis ; (Ex. : critiques malveillantes de l'entreprise, injures, abandon de poste, violence, concurrence déloyale, harcèlement moral ou sexuel)  
« La faute grave, qui peut seule justifier une mise à pied conservatoire, est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise »
- **La faute lourde** : Faits d'une gravité particulière commis dans l'intention de nuire à l'entreprise qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise pendant la durée du préavis.  
(Ex. : dégradation volontaire du matériel de l'entreprise, concurrence déloyale, divulgation de secrets en lien avec l'activité de l'entreprise, malversations financières)

## B. Le licenciement pour motif économique

Articles L. 1233-1 à L. 1233-4, L. 1233-25, L. 1236-1 et L. 2323-14 du Code du travail  
Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016



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** (tâches nouvelles, informatisation...)
- d'une **modification**, refusée par le salarié **d'un élément essentiel du contrat de travail** (qualification, la rémunération et la durée du travail),

**Et consécutives notamment à :**

- Des **difficultés économiques** caractérisées par l'évolution significative d'au moins 1 indicateur économique (baisse du chiffre d'affaires, pertes d'exploitation ou dégradation de la trésorerie ou de l'EBE...)

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à ...

... **1 trimestre** pour une entreprise **< 11 salariés**

... **2 trimestres consécutifs** pour une entreprise **11 > & < 50 salariés**

... **3 trimestres consécutifs** pour une entreprise **50 > & < 300 salariés**

... **4 trimestres consécutifs** pour une entreprise de **300 salariés et plus**.

- A des **mutations technologiques** (acquisition de nouveaux outils entraînant de nouvelles méthodes de travail, informatisation...)
- A une **réorganisation de l'entreprise** nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- A la **cessation d'activité** de l'entreprise.

## C. Les principes fondateurs du licenciement

### 1) Etre fondé sur un motif réel & sérieux

- **Cause réelle** : présente un caractère exact, précis et objectif ;
- **Cause sérieuse** : revêt une certaine gravité rendant impossible la continuation du travail ;
- Un licenciement, sans cause réelle & sérieuse = **licenciement abusif** = **dommages & intérêts** pour le salarié ;
- Un licenciement en raison de l'origine du salarié, de son sexe, de ses mœurs, de ses appartenances syndicales, etc...., est sanctionné par la **nullité** (le licenciement n'a jamais existé).

### 2) Respecter le principe du contraictoire

Un **entretien** est prévu au cours duquel le salarié est informé des **motifs** de son licenciement & peut exercer un **droit de réponse**.

Les droits de la défense sont respectées, le salarié pouvant se **faire assister** par une personne choisie parmi le personnel de l'entreprise.

### 3) Respecter un délai de préavis

Délai de prévenance pour **permettre au salarié de s'organiser** :

- **Moins de 6 mois d'ancienneté** : la durée du préavis est conforme aux conventions collectives ou usages ;
- **Moins de 2 ans** : **1 mois** minimum ;
- **2 ans ou +** : **2 mois** minimum.

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le préavis = **indemnité compensatrice**.

### 4) Verser une indemnité de licenciement



- Destinée à atténuer les conséquences financières de la perte d'un emploi ;
- L'indemnité prévue par la loi, la convention ou le contrat est due au salarié **sauf en cas de faute grave ou lourde** ;
- **1/5<sup>e</sup>** de mois de salaire/année d'ancienneté + **2/15<sup>e</sup>** de mois/an au delà de 10 ans d'ancienneté ;

**Exemple** : pour un salaire 1 500 €

- Ancienneté de 3 ans et 6 mois :  $(1\ 500/5) \times 3 + [(1\ 500/5) \times (6/12)] = 1\ 050\ €$
- Avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois :  $[(1\ 500/5) \times 12] + [(1\ 500 \times 2/15) \times 2] + [(1\ 500/5) \times (9/12)] + [(1\ 500 \times 2/15) \times (9/12)] = 4\ 375\ €$
- **Indemnité compensatrice de congés payés** pour les congés que le salarié n'a pas eu le temps de prendre.

## D. La procédure de licenciement



Le licenciement pour motif économique ne peut intervenir que lorsque **tous les efforts de formation et d'adaptation** ont été réalisés et que le **reclassement** du salarié sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé dans le cadre de l'entreprise ou, le cas échéant, dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient. Les offres de reclassement ainsi proposées doivent être écrites et précises.

### 2) Licenciement économique collectif

#### 1) Licenciement individuel pour motif personnel Ou économique


#### - de 10 salariés sur 30 jours

**Consultation** préalable des représentants du personnel et du comité d'entreprise (entreprises de + de 50 salariés) + **motifs** + **ordre des licenciements**

- **Convocation** du salarié à un entretien ;
- **Entretien** : Motif du licenciement + proposition de reclassement (économique) ;
- **Notification** du licenciement : énonciation des motifs.

**Information de l'administration** (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)).

#### + de 10 salariés sur 30 jours

**Consultation** des instances représentatives du personnel (CE ou DP) sur le projet + le **PSE** (entreprises de + de 50 salariés). **Le plan de sauvegarde de l'emploi** est un document qui regroupe un ensemble de mesures destinées à limiter le nombre des licenciements et à favoriser le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ; 

- **Information** de l'administration
- Etablissement de **l'ordre des licenciements**
- **Information** des salariés
- **Notification** des licenciements à la DIRECCTE & aux salariés concernés

### III. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Rupture d'un **commun accord** ;
- **Convention de rupture** homologuée par la Direction du travail ;
- Délai de **rétractation** = 15 jours ;
- **Indemnité** de rupture
- Allocation assurance **chômage**.

358.000 ruptures  
conventionnelles  
en 2015

LeJournalduNet



### IV. LES OBLIGATIONS CONSECUTIVES A LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

- **Le certificat de travail**
- **L'attestation ASSEDIC** nécessaire à l'attribution des allocations chômage pour tout **salarié démissionnaire pour motif légitime** (mutation du conjoint, mariage...) ou **salarié licencié** ;
- **Le reçu pour solde de tout compte** par lequel Le salarié reconnaît avoir reçu toutes les sommes qui lui sont dues (salaires, congés payés, indemnités...) ;
- L'application par le salarié de la **clause de non concurrence**.