



## LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Présentation : UD Paris – oct. 2017

L

a rupture du contrat de travail, c'est-à-dire sa fin avant la date prévue, peut prendre différentes formes : démission, rupture conventionnelle, licenciement....

La procédure de rupture varie selon les situations. Plusieurs documents doivent être remis au salarié qui peut par ailleurs prétendre, dans certains cas, à une indemnité.

### 1 – La rupture du contrat de travail (CT) à l'initiative du salarié

1-1 **La démission** permet au salarié de rompre son contrat en CDI de sa propre initiative, à condition de respecter le délai de préavis éventuellement prévu. La démission ne concerne que le CDI car pour un CDD, le contrat est borné dans le temps (ou la mission).

Elle se fait par un écrit. En cas de requalification d'une démission, la demande doit parvenir très rapidement et être accompagnée d'une lettre à l'employeur énumérant les raisons qui motivent le retour. Les motifs doivent être décrits précisément (démission sous la colère lors d'un conflit, sous la pression hiérarchique, problème personnel qu'il faut préciser...).

1-2 **La prise d'acte** : elle n'est pas dans le code du travail mais est très importante pour le juge. Les manquements constatés doivent être très précis et avérés (courrier à l'employeur pour que le salarié prenne acte de la rupture s'il n'y a pas de réponse de l'employeur) ; ce n'est pas une démission. Très souvent, lors de la prise d'acte, le salarié est arrêté par un certificat médical. Pendant la procédure, il ne perçoit pas d'indemnités et attend la décision du CPH. Si la prise d'acte est avérée, le tribunal statue à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour le cas du non-paiement des salaires, le juge des référés renvoie très souvent la décision en conciliation (ou au juge de fond).

1-3 **La résiliation judiciaire** : la différence avec la prise d'acte est que cette dernière oblige le salarié à démissionner (démission forcée ou motivée). Elle prend effet au jour du jugement contrairement à la prise d'acte qui prend effet au jour de la déclaration. Si elle est fondée, le tribunal statue pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si elle n'est pas fondée, le contrat continue.

A noter : Pour Pole Emploi, la rupture du contrat de travail est considérée comme une démission sauf si le salarié prouve qu'il a saisi les Prud'hommes. Dans tous les cas, il sera indemnisé mais devra tout rembourser s'il ne gagne pas son procès (modification probable avec la loi Macron). Côté fiscalité, Pôle Emploi étant relié avec ces centres des impôts, il faut déclarer les sommes perçues. Il y a prescription après 3 ans excepté en cas de fraude...). En cas de transaction, l'employeur doit déclarer le montant total. La transaction se fait après le licenciement. Voir tableaux ci-dessous.

1-4 **Info complémentaire** : La mise en retraite d'un salarié protégé de 70 ans, peut être annulée (jurisprudence)

## 2 – Les accords de rupture

**La rupture conventionnelle (RC)** obéit à une procédure spécifique et est entourée de garanties pour le salarié et lui peut ouvrir droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

**La rupture conventionnelle collective (RCC)** fait l'objet d'un accord collectif, qui doit être validé par la Direccte, et détermine le nombre maximal et les conditions de départs, les indemnités de rupture...

A noter : la rupture conventionnelle n'empêche pas d'aller aux Prud'hommes avec un délai max de 1 an. Le principe CFDT est le suivant : Quand on s'aime, on ne se quitte pas !

Si la démarche vient du salarié, le tribunal vérifiera ses motivations. Si la démarche vient de l'employeur, cela peut cacher un licenciement (même si le salarié avait donné son accord).

**Lorsqu'un DP accompagne un salarié lors d'une rupture conventionnelle, il faut vérifier que la case « consentement éclairé » est bien cochée.**

## 3 – Le licenciement

Lors d'une convocation, le motif n'est pas obligatoire. En cas de sanction disciplinaire, la lettre doit mentionner le motif et la notification du licenciement. La décision doit être envoyée dans un délai d'1 mois maximum. (en cas de mise à pied à titre conservatoire). La lettre doit contenir tous les éléments des griefs (voir fiche pratique « Les procédures disciplinaires »).

### Rappel :

Faute grave : contrat rompu immédiatement sans indemnité de licenciement = mise en danger de l'entreprise

Faute lourde : même sanction = intention de nuire à l'employeur ou mise en danger de salariés. (Rarissime)

Depuis 2016, dans les 2 cas, le salarié touche des indemnités compensatrices de congés payés ainsi que des indemnités de chômage (Pôle Emploi ne fait pas de distinction)

**A savoir** : Si un salarié est accusé au tribunal pénal et au tribunal civil, la relaxe de l'un n'entraîne pas forcément la relaxe de l'autre. Les poursuites ne sont pas les mêmes.

**L'employeur ne peut sanctionner des faits antérieurs à 2 mois** sauf s'ils ont été cachés par le salarié ou s'il s'agit d'un rappel avec notification écrite.

L'insuffisance professionnelle : L'insuffisance professionnelle et l'insuffisance de résultats sont deux notions différentes. Dans le cas d'une insuffisance de résultat c'est que l'on n'a pas rempli les objectifs prévus ce qui ne veut pas dire que l'on n'est pas compétent. Il peut y avoir eu une conjoncture défavorable. Dans le cas d'une insuffisance professionnelle c'est un problème de compétences générant une inadaptation au poste. On considère que l'employeur, qui est à l'origine du recrutement, a aussi sa part de responsabilité dans un recrutement inadéquat. Elle n'est donc pas une faute grave (SAUF "mauvaise volonté" délibérée de la part du salarié) mais une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass soc 17/2/2004). L'insuffisance professionnelle ne peut donc vous priver ni du paiement du préavis, ni du versement des indemnités légales et conventionnelles de licenciement.

**Les autres motifs de licenciement et leurs conséquences :**

- Le licenciement pour motif personnel doit pouvoir être justifié et l'employeur qui envisage de rompre le CDI d'un salarié doit suivre une procédure précise.
- Le licenciement d'ordre personnel est motivé et justifié par des faits réels - objectifs, vérifiables - et sérieux - suffisamment graves. A défaut, il peut être qualifié d'injustifié ou d'abusif.
- Le licenciement pour motif économique résulte d'une suppression ou transformation d'emploi notamment, refusée par le salarié, liée à des difficultés économiques, des mutations technologiques... Le licenciement pour motif économique d'un salarié en CDI doit respecter les règles de reclassement du salarié, d'ordre des licenciements, de notification, d'information de la DIRECCTE et du préavis.
- La procédure de licenciement pour motif économique de 2 à 9 salariés sur une période de 30 jours impose à l'employeur le respect de règles de procédure particulière.
- L'ordre des licenciements détermine le ou les salariés susceptibles d'être licenciés pour tout projet de licenciement - individuel ou collectif - pour motif économique.

**Bon à savoir, lors d'un licenciement :**

Le conseiller du salarié assiste le salarié lors de l'entretien préalable de licenciement dans les entreprises dépourvues d'institution représentative du personnel (DP, CSE...).

Des documents obligatoires à la rupture du contrat de travail sont remis par l'employeur au salarié : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte et attestation pour Pôle Emploi.

L'indemnité légale de licenciement du salarié en CDI licencié pour un autre motif qu'une faute grave ou lourde est calculée à partir d'un salaire de référence et de l'ancienneté (de 8 mois minimum).

L'allocation temporaire dégressive (ATD) permet de verser aux salariés reclassés dans un emploi moins rémunéré une allocation destinée à compenser la différence.

Le droit aux allocations chômage du salarié démissionnaire : seules les personnes involontairement privées d'emploi peuvent bénéficier des allocations chômage. La démission, départ volontaire à l'initiative du salarié, n'ouvre donc pas de droit au chômage, sauf à titre dérogatoire.

Retrouvez plus d'informations sur le site du gouvernement : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/>

**N'hésitez pas à vous faire conseiller auprès de vos représentants CFDT.**