

LES DIFFERENTES RUPTURES DU CONTRAT : CE QU'IL FAUT RETENIR



LAURE ETIENNEY

AVOCATE EN DROIT DU
TRAVAIL



FATOUMATA CISSÉ

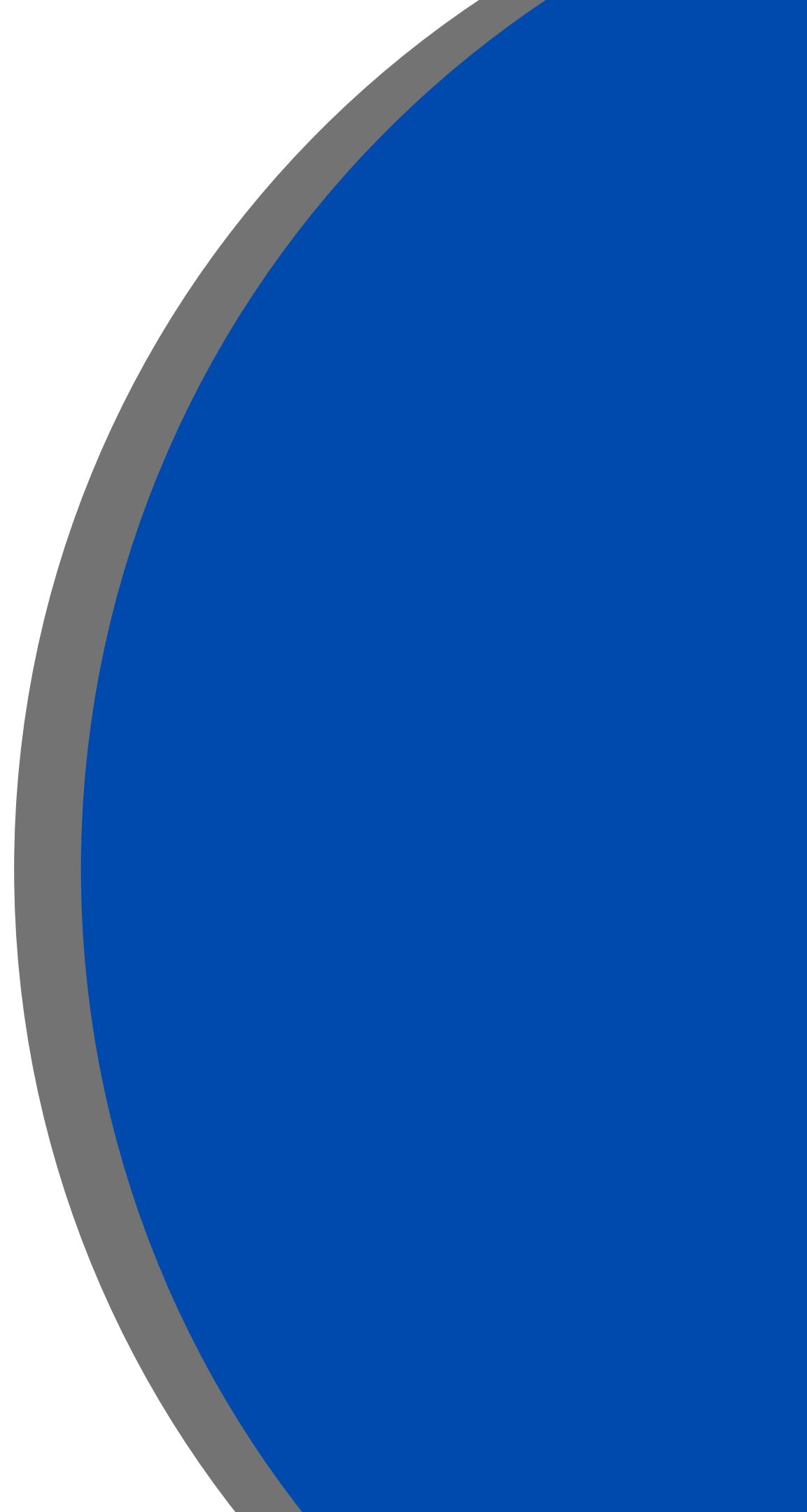
CONSULTANTE RH INDÉPENDANTE

LA RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIE

La démission

La prise d'acte

La résiliation judiciaire



LA DEMISSION :

LES POINTS A RETENIR

- la démission est un acte unilatéral qui traduit la volonté du salarié de rompre son contrat de travail
- elle peut être établie par tout moyen par le salarié à la condition d'établir sa volonté claire et non équivoque de rompre le contrat
- le salarié ne doit opter pour la démission qu'en l'absence de griefs avec son employeur
- la démission n'ouvre droit qu'au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés et n'ouvre pas droit aux allocations de retour à l'emploi sauf exception

LA PRISE D'ACTE :

LES POINTS A RETENIR

- la prise d'acte est un acte unilatéral traduisant la volonté du salarié de rompre son contrat de travail en raison de manquements graves commis par son employeur
- les manquements invoqués doivent être suffisamment graves pour justifier la rupture immédiate du contrat
- la prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail
- la prise d'acte produit les effets d'une démission tant qu'elle n'est pas requalifiée par le Conseil de Prud'hommes en licenciement abusif et n'ouvre donc droit dans l'intervalle qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.
- Elle n'ouvre pas droit aux allocations de retour à l'emploi en l'absence de requalification

LA RESILIATION JUDICIAIRE :

LES POINTS A RETENIR

- la résiliation judiciaire est un acte unilatéral traduisant la volonté du salarié de rompre son contrat de travail en raison de manquements graves de son employeur
- les manquements reprochés doivent être suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat de travail
- la résiliation judiciaire n'entraîne pas la rupture immédiate du contrat de travail qui n'est prononcée qu'au jour du jugement du Conseil de Prud'hommes
- la résiliation judiciaire produit les effets d'une démission tant qu'elle n'est pas requalifiée par le Conseil de Prud'hommes en licenciement abusif et n'ouvre donc droit dans l'intervalle qu'à l'indemnité compensatrice de congés payés.
- Elle n'ouvre pas droit aux allocations de retour à l'emploi en l'absence de requalification

LA RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement disciplinaire

Le licenciement pour insuffisance
professionnelle

Le licenciement lié à l'état de santé du
salarié

Le licenciement pour motif économique

DISTINCTION ENTRE LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL ET ECONOMIQUE

- Le licenciement pour motif personnel est inhérent à la personne du salarié
- le licenciement pour motif économique est extérieur au salarié et induit l'existence de difficultés économiques au sein de l'entreprise

LA PROCEDURE DE LICENCIEMENT : LES POINTS A RETENIR

La procédure de licenciement se déroule selon les étapes suivantes :

- 1) Convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement éventuel
- 2) Entretien préalable avec l'employeur (5 jours minimum après la convocation)
- 3) Lettre de notification du licenciement (2 jours minimum après l'entretien)

LE LICENCIEMENT DISCIPLINAIRE :

LES POINTS A RETENIR

- le licenciement pour motif disciplinaire induit l'établissement d'une faute de la part du salarié
- la faute grave induit des manquements suffisamment graves pour justifier la rupture immédiate du contrat de travail
- La faute lourde induit en sus une intention de nuire à l'entreprise
- elle peut entraîner une mise à pied conservatoire durant la procédure de licenciement durant laquelle le salarié n'est pas rémunéré
- le licenciement pour faute grave n'ouvre pas droit aux indemnités de rupture
- le licenciement pour faute lourde ouvre désormais droit à l'indemnité compensatrice de congés payés
- le prononcé d'un licenciement pour faute est sans incidence sur le droit aux allocations de retour à l'emploi

LE LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE/DE RESULTAT : LES POINTS A RETENIR

- L'insuffisance professionnelle est un manquement non intentionnel contrairement à la faute
- En cas d'agissement intentionnel c'est le licenciement disciplinaire qui doit s'appliquer
- L'insuffisance professionnelle correspond à l'incapacité du salarié d'exécuter un emploi correspondant à sa qualification
- L'insuffisance professionnelle peut se traduire par une insuffisance de résultats dans le cas où des objectifs précis ont été fixés avec l'employeur

LE LICENCIEMENT LIE A L'ETAT DE SANTÉ DU SALARIÉ : LES POINTS A RETENIR

- le licenciement pour absence répétées ou prolongées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise qui nécessite d'établir l'existence de perturbations et la nécessité d'un remplacement définitif du salarié absent
- le licenciement pour inaptitude induit l'incapacité physique ou psychique de reprendre son poste de travail
- l'inaptitude est prononcée par le médecin du travail
- Le licenciement n'est prononcé qu'en cas d'impossibilité de reclassement par l'employeur sauf dispense du médecin du travail
- Le licenciement pour APPBFE ouvre droits aux indemnités de rupture et aux allocations de retour à l'emploi
- Le licenciement pour inaptitude professionnelle ouvre droit au versement de l'indemnité compensatrice de préavis et au doublement de l'indemnité légale de licenciement

LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE : LES POINTS A RETENIR

- le licenciement pour motif économique est un motif extérieur au salarié
- Il induit l'existence de difficultés économiques, mutations technologiques, cessation d'activité de l'entreprise, réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité
- qui doivent rendre nécessaires le licenciement du salarié ou la modification d'un élément essentiel du contrat refusé par le salarié
- Il peut individuel ou collectif
- Le licenciement pour motif économique est subordonné à la fixation de critères permettant d'établir un ordre de licenciement
- le licenciement pour motif économique ouvre droit à la proposition par l'employeur d'un contrat de sécurisation professionnelle destiné à organiser un retour à l'emploi

LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD

La résiliation judiciaire

LA RESILIATION JUDICIAIRE:

LES POINTS A RETENIR

- la résiliation judiciaire est un mode de rupture du contrat de travail bilatéral
- Il nécessite à la fois l'accord de l'employeur et celui du salarié
- L'employeur n'a jamais l'obligation d'accepter la conclusion d'une rupture conventionnelle

- La rupture conventionnelle se scinde en trois étapes

1°) Conclusion de la rupture conventionnelle dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens

2°) Délai de rétraction de 15 jours calendaires pour le salarié et l'employeur

3°) Délai d'homologation de 15 jours ouvrables par la DIRECCTE

- La rupture conventionnelle ouvre droit au versement d'une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement

EN CONCLUSION

- chaque modalité de rupture doit être appréciée en fonction de la situation du salarié et de ses incidences en terme d'indemnités de ruptures et de droits vis à vis de Pôle Emploi
 - La rupture conventionnelle est l'option la plus intéressante en l'absence de tout grief de part et d'autre
- le motif du licenciement doit être choisi avec attention en fonction de la nature des griefs reprochés au salarié pour éviter tout risque de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse
- la prise d'acte et la résiliation judiciaire induisent de pouvoir établir des manquements graves pour entraîner la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse