

LES DIFFÉRENTES RUPTURES DU CONTRAT

Ce qu'il faut retenir



Sommaire :

- Les hôtes
- La rupture à l'initiative du salarié
 - La démission
 - La prise d'acte
 - La résiliation judiciaire
- La rupture à 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
- La rupture d'un commun accord
 - La rupture conventionnelle

Les intervenantes



Laure Etienney

Avocate en droit du travail
Spécialisé dans le droit des salariés



Fatoumata CISSÉ

Consultante RH Indépendante
Spécialisé dans le conseil employeur

Ruptures à l'initiative du salarié

Ce qu'il faut savoir et retenir



La démission

- *Est un acte unilatéral qui traduit la volonté du salarié de rompre son contrat de travail*



A retenir :

La démission peut être établie par tout moyen, par le salarié, à condition d'établir sa volonté claire et non équivoque de rompre son contrat de travail.

Le salarié, ne doit opter pour la démission qu'en l'absence de tout griefs avec son employeur.

Indemnités perçues :

✓ Indemnités compensatrice de congés payés

✗ Allocations d'aide au retour à l'emploi (*sauf exception*)

La prise d'acte

- *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*



A retenir :

1

Les manquements invoqués doivent être suffisamment graves pour justifier la rupture immédiate du contrat.

2

La prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail

3

Elle produit les effets d'une démission tant qu'elle n'est pas requalifiée par le Conseil de Prud'hommes en licenciement abusif.

Indemnités

✓ Indemnités compensatrice de congés payés

✗ Allocations d'aide au retour à l'emploi (*sauf si requalification*)

La résiliation judiciaire

- *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 rupture du contrat

N'entraîne pas la rupture immédiate du contrat de travail qui n'est prononcée qu'au jour du jugement du Conseil de Prud'hommes.

Les effets

Elle produit les effets d'une démission tant qu'elle n'est pas requalifiée par le Conseil de Prud'hommes en licenciement abusif.

Indemnités perçues

- ✓ Indemnités compensatrice de congés payés
- ✗ Allocations d'aide au retour à l'emploi (*sauf si requalification*)

A retenir :



Ruptures à l'initiative de l'employeur

Ce qu'il faut savoir et retenir



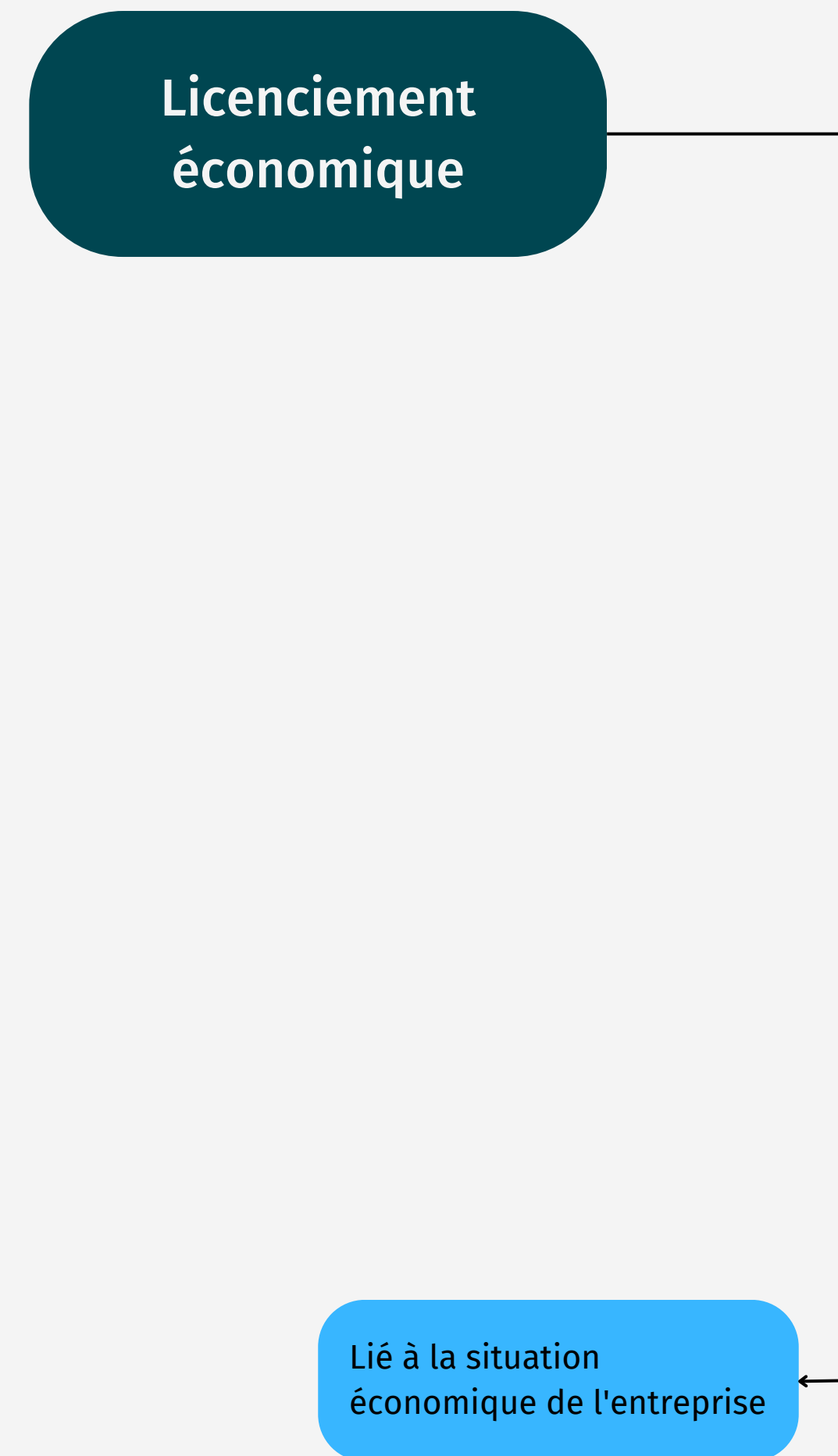
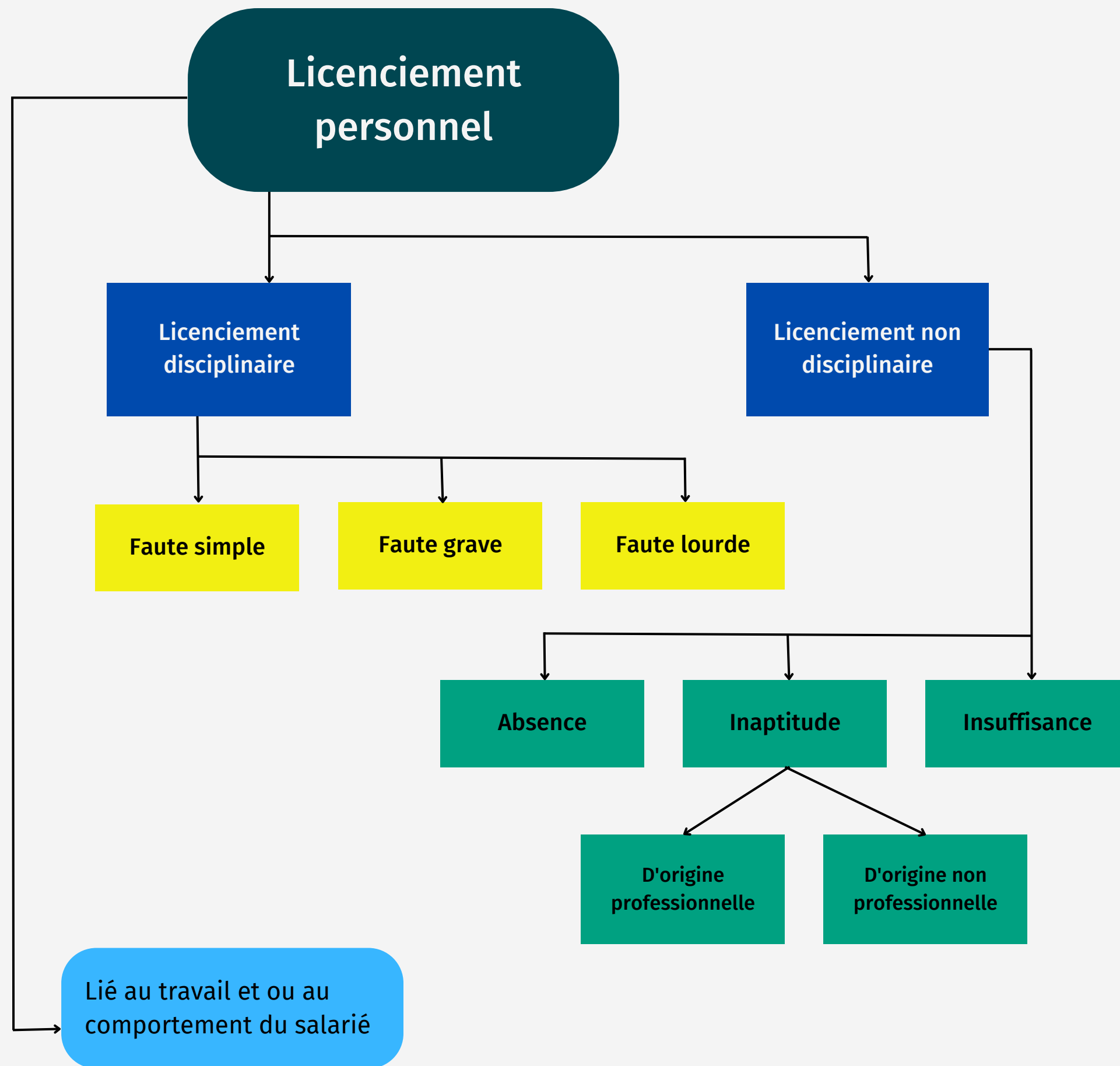
Distinction entre :

Licenciement pour motif personnel

- Le licenciement pour motif personnel est inhérent à la personne du salarié

Licenciement pour motif économique

- Le licenciement pour motif économique est extérieur au salarié et induit l'existence de difficultés économiques au sein de l'entreprise



Licenciement disciplinaire

- *Le licenciement pour motif disciplinaire induit l'établissement d'une faute de la part du salarié*



Faute simple

La faute simple est celle qui ne présente pas de caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant le congédiement.

Faute grave

La faute grave est celle qui présente un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail. Elle prive le salarié des indemnités de préavis et de licenciement.

Faute lourde

Il s'agit d'une faute d'une exceptionnelle gravité révélant l'intention de nuire à l'employeur. elle prive le salarié de l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement. Elle peut entraîner une mise à pied conservatoire durant la procédure de licenciement durant laquelle le salarié n'est pas rémunéré.

Le prononcé d'un licenciement pour faute est sans incidence sur le droit aux allocations de retour à l'emploi

Licenciement non disciplinaire

- *Le salarié n'a pas commis de faute*



Insuffisance professionnelle / résultat



Non intentionnel

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.



Incapacité

L'insuffisance professionnelle correspond à l'incapacité du salarié d'exécuter un emploi correspondant à sa qualification.



Insuffisance

L'insuffisance professionnelle peut se traduire par une insuffisance de résultats dans le cas où des objectifs précis ont été fixés avec l'employeur.

L'inaptitude et l'absence

01 Absence répétées ou prolongées

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.

02 Inaptitude

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.

03 Les indemnités

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.

Calendrier d'un licenciement

				Jeudi 1	Vendredi 2	Samedi 3	Dimanche 4
Lundi 5	Mardi 6	Mercredi 7	Jeudi 8	Vendredi 9	Samedi 10	Dimanche 11	
	Convocation préalable au vue d'un licenciement						
Lundi 12	Mardi 13	Mercredi 14	Jeudi 15	Vendredi 16	Samedi 17	Dimanche 18	
Entretien préalable (5jours ouvrables minimum)			Lettre de notification de licenciement (2 jours ouvrables minimum)				
Lundi 19	Mardi 20	Mercredi 21	Jeudi 22	Vendredi 23	Samedi 24	Dimanche 25	
Lundi 26	Mardi 27	Mercredi 28	Jeudi 29	Vendredi 30			

Licenciement économique

- *Le licenciement pour motif économique est un motif extérieur au salarié*



A retenir :



Les causes

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

La forme

Il peut être individuel ou collectif.

Les critères

Le licenciement pour motif économique est subordonné à la fixation de critères permettant d'établir un ordre de licenciement

Indemnités

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 rupture d'un commun accord est un mode de rupture du contrat de travail bilatéral.*



La rupture conventionnelle

1

Il nécessite à la fois l'accord de l'employeur et celui du salarié.

2

L'employeur n'a jamais l'obligation d'accepter la conclusion d'une rupture conventionnelle.

3

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

Calendrier d'une RC

				Jeudi 1	Vendredi 2	Samedi 3	Dimanche 4
Lundi 5	Mardi 6	Mercredi 7	Jeudi 8	Vendredi 9	Samedi 10	Dimanche 11	
		Entretien préalable de rupture conventionnelle (1 ou plusieurs entretien de possible)		Signature de la convention			
Lundi 12	Mardi 13	Mercredi 14	Jeudi 15	Vendredi 16	Samedi 17	Dimanche 18	
Début du délai de rétractation (15 jours calendaire)			Lettre de notification de licenciement (2 jours ouvrables minimum)				
Lundi 19	Mardi 20	Mercredi 21	Jeudi 22	Vendredi 23	Samedi 24	Dimanche 25	
Lundi 26	Mardi 27	Mercredi 28	Jeudi 29	Vendredi 30			
Fin du délai de rétractation	Délai d'homologation par la DREETS (15 jours ouvrables)						

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.



Avez-vous des questions ?

N'hésitez pas à nous contacter !



Laure ETIENNEY

Avocate en droit du travail
cabinet@laure-etienney-
avocat.fr



Fatoumata CISSÉ

Consultante RH Indépendante
contact@f-consult.fr