

LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture d'un contrat de travail peut devenir un moment de tension et de doute pour l'employeur. Cette rupture peut intervenir soit du fait du salarié, soit de l'employeur, soit d'un commun accord.

1- La démission

Chaque salarié en CDI est libre de démissionner, même en cas de suspension du contrat. L'acte doit être clair et non-équivoque.

Il doit respecter le préavis indiqué dans son contrat ou la Convention Collective Nationale (CCN). Le préavis peut être réduit ou annulé par accord entre les parties et il débute à la date de présentation du courrier de démission.

Attention : il est formellement interdit de considérer le salarié démissionnaire, même en cas d'absence injustifiée.

2- Licenciement

Un employeur peut rompre le contrat d'un salarié en utilisant la procédure du licenciement.

Le motif peut être personnel et reposer sur un motif disciplinaire ou non disciplinaire (en cas d'insuffisance professionnelle, de refus d'une modification du contrat de travail...).

Trois niveaux de gravité du licenciement sont possibles :

- La cause réelle et sérieuse (négligence, retard),
- La faute grave (vol, insubordination, harcèlement),
- La faute lourde (il s'agit d'une faute grave avec l'intention de nuire à l'entreprise).

La cause réelle est établie si elle respecte les 3 critères suivants : elle existe réellement dans les faits, elle est précise, vérifiable et suffisamment importante pour justifier la rupture.

En cas de licenciement, les parties auront un préavis à réaliser et l'employeur sera redevable d'une indemnité de licenciement.

En cas de faute grave, les faits sont suffisamment graves qu'ils empêchent la poursuite des relations. Il n'y a aucun préavis à réaliser et l'employeur ne versera pas d'indemnité de licenciement. Une mise à pied conservatoire (c'est-à-dire dans l'attente de la décision à venir) sera prononcée avant l'entretien préalable au licenciement.

En cas de faute lourde, l'employeur doit être en mesure de prouver l'intention de nuire du salarié à son égard. De ce fait, ce niveau de licenciement est très rarement utilisé par les entreprises.

Quel que soit le niveau de licenciement, la procédure à suivre reste similaire.

L'employeur dispose de 2 mois pour déclencher la procédure. Ce délai court à partir du moment où il est informé des faits fautifs.

Attention : en cas de faute grave ou lourde, l'employeur se doit d'agir dans les plus brefs délais afin de justifier la gravité de la sanction et l'impossibilité pour lui de maintenir une relation contractuelle, ne serait-ce pendant un préavis.

L'entreprise doit convoquer le salarié en respectant un délai d'au moins 5 jours francs entre la première présentation du courrier de convocation et l'entretien.

Le salarié a la possibilité de se faire assister pendant cet entretien. Cette possibilité doit être mentionnée dans le courrier, qui précisera en outre par qui/comment se faire assister, la date, le lieu, l'horaire et l'objet de l'entretien.

Après l'entretien, pendant lequel l'employeur peut être assisté par un salarié de l'entreprise, la direction doit respecter un délai de réflexion de 2 jours francs minimum et 1 mois maximum avant d'éventuellement notifier le licenciement.

Dans les 15 jours suivants la date de réception de la lettre de licenciement, le salarié peut demander des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre. L'employeur dispose alors de 15 jours, après la réception de la demande du salarié, pour apporter des précisions s'il le souhaite.

Dans le cas où le licenciement est prononcé pour un motif économique ou pour inaptitude médicale, des procédures spécifiques s'appliquent.

3- Fin de Contrat à durée Déterminée

Le CDD étant un contrat dont la durée est prédéterminée (soit par une date, soit par un objet), il n'y a aucune formalité administrative à respecter lors de son échéance.

L'employeur ne doit pas omettre de verser l'indemnité de fin de contrat compensant la précarité de la situation, sauf en cas de contrat saisonnier, d'usage, de vendanges, de mesure pour l'emploi, avec des jeunes pendant leurs vacances scolaires, en cas de proposition d'un Contrat à Durée Indéterminée, de rupture anticipée pour faute grave/force majeure/initiative du salarié.

Un CDD peut néanmoins être rompu avant son terme dans le cadre d'une rupture anticipée. Elle peut survenir d'un commun accord, en cas de faute grave ou lourde, de force majeure, d'inaptitude ou d'embauche en CDI au sein d'une autre entreprise. Le salarié devra dans ce dernier cas respecter un préavis d'un jour/semaine de contrat au total.

4- Rupture conventionnelle

Il s'agit d'un mode de rupture d'un commun accord entre les parties. Elle ne concerne que les CDI.

L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur une indemnité de rupture conventionnelle, dont le montant doit au moins être égal à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si elle est plus favorable) et une date de départ.

D'autres points peuvent néanmoins être abordés dans le cadre de la négociation.

Les parties ont l'obligation de mener une négociation libre et équilibrée. Une rupture conventionnelle est inenvisageable en cas de pression, d'harcèlement moral, de vice du consentement, d'inaptitude du salarié, ou si elle vise à détourner les règles du licenciement économique.

Les parties ont la possibilité de se faire assister. Le nombre d'entretien de négociation n'est pas défini par la loi.

Les parties consignent leurs engagements et leurs concessions sur un CERFA. Un exemplaire de la convention doit être remis au salarié.

Après la signature du CERFA, les parties doivent observer un délai de rétractation de 15 jours calendaires, puis le document est transmis à la DIRECCTE pour homologation.

Celle-ci dispose alors d'un délai de 15 jours ouvrables à partir du lendemain de la réception pour décider.

5- Prise d'acte

Cette rupture concerne les cas où le salarié reproche à son employeur des manquements graves à ses obligations contractuelles (discrimination, harcèlement, non-paiement salaires, modification substantielle du contrat sans son accord, absence de visite médicale, etc.).

Si le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail, il ne travaillera plus dans l'entreprise et demandera au Conseil de Prud'hommes de statuer sur le motif de rupture.

Deux conclusions sont possibles à l'issue de cette procédure juridique :

Le conseil peut juger que l'employeur est en tort et que cette rupture s'apparente à un licenciement injustifié.

Le conseil peut juger que le salarié est en tort et que cette rupture s'apparente à une démission.

Il n'y a aucune procédure à respecter. Une simple information avec la mention des reproches suffit. Pas de préavis à respecter, la rupture est immédiate et prend effet à la date du jugement.

6- Demande de résiliation judiciaire

Cette procédure est similaire à la prise d'acte, à la différence que le salarié reste employé dans l'entreprise le temps de la procédure.

De la même manière, le Conseil de prud'hommes jugera comme pour le point précédent. Dans le cas où le Conseil donne raison à l'employeur, le contrat n'est pas rompu et les deux parties doivent poursuivre leur collaboration.

7- Décès du salarié

Le contrat est rompu sans procédure.

Les salaires, indemnités congés payés sont versés au notaire ou aux ayants droits présentant un certificat d'hérédité.

En cas de décès suite à accident du travail, l'employeur doit déclarer l'accident.

8- La force majeure

Le cas de force majeure est un événement extérieur, irrésistible, imprévisible, insurmontable, créant une impossibilité absolue de poursuivre le contrat, sans que cette impossibilité puisse être imputée à l'employeur.

Le contrat est rompu de suite, sans procédure.

Si la force majeure fait suite à un sinistre :

- le salarié en CDI perçoit une indemnité compensatrice égale à l'indemnité de licenciement + l'indemnité compensatrice de préavis ;
- le salarié en CDD perçoit indemnité compensatrice correspondant aux salaires restant à percevoir jusqu'au terme du CDD.

Si la rupture ne fait pas suite à un sinistre (mais une décision administrative par exemple avec la suppression d'un agrément), l'employeur verse simplement les salaires et l'indemnité congés payés restant à devoir.