
# Chapitre 7 : La rupture du contrat de travail

Par définition, le contrat de travail à durée indéterminée est un contrat dont on ne connaît pas le terme au moment de sa signature. Cela ne signifie pas que les parties sont éternellement liées.

La loi prévoit plusieurs hypothèses de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

## La rupture du contrat de travail à l’initiative de l’employeur

Lorsque c’est l’employeur qui est à l’initiative de la rupture du contrat de travail, deux situations peuvent apparaître. Dans la majorité des cas, il s’agira d’un licenciement qui pourra avoir des motifs variés, plus rarement il pourra s’agir d’une mise à la retraite pour une catégorie bien spécifique de salariés.

### Le licenciement

**La cause réelle et sérieuse**

L’article L. 1232-1 du Code du travail est clair, tout licenciement doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

On considère une cause de licenciement comme réelle dès lors qu’elle existe, qu’elle est précise et vérifiable. Cette même cause sera jugée sérieuse dès lors qu’elle sera suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat de travail. L’absence de cause réelle et sérieuse rend le licenciement abusif et le salarié qui en est victime pourra réclamer une indemnisation à l’employeur.

**Le licenciement pour motif personnel**

Le licenciement peut intervenir pour un motif inhérent au salarié. Ce motif peut être disciplinaire ou non. Le motif disciplinaire renvoie à la commission d’une faute par le salarié. Les motifs non disciplinaires peuvent concerner des hypothèses d’inaptitude ou de refus d’une modification du contrat de travail.

*Les différents types de faute*

Trois types de faute sont utilisés pour grader les situations :

* **la faute simple** peut justifier le licenciement mais pas la cessation immédiate de la relation de travail. Le salarié pourra en conséquence exécuter son préavis. Il s’agit d’une période pendant laquelle le salarié continue d’occuper son poste tout en recherchant un nouvel emploi. Le salarié est rémunéré pendant cette période ;
* **la faute grave** justifie le licenciement et son niveau de gravité ne permet pas le maintien du salarié dans l’entreprise. Ce dernier ne pourra donc pas effectuer son préavis et ne percevra aucune indemnité compensatrice de préavis ;
* **la faute lourde** se caractérise par la volonté du salarié de nuire à son employeur qui pourra agir en responsabilité contre le salarié. Il est évident que dans ces circonstances le préavis ne peut être effectué.

*La procédure*

Pour que le licenciement pour motif personnel soit légal, l’employeur doit respecter une procédure spécifique. Il devra, dans un premier temps, convoquer le salarié à un entretien préalable. Cet entretien à pour objectif de recueillir la position du salarié. Cet entretien se tiendra au minimum cinq jours ouvrables après la remise de la convocation. L’employeur pourra notifier le licenciement au salarié concerné au plus tôt deux jours ouvrables après l’entretien préalable.

*Les indemnités*

Dans le cadre du licenciement pour motif personnel, les indemnités dues au salarié varient selon la situation à l’origine de la rupture du contrat de travail. Ainsi, en cas de faute simple, le salarié se verra attribuer l’indemnité légale de licenciement sauf si la convention collective prévoit une indemnité conventionnelle plus favorable, il aura également droit à une indemnité compensatrice de congés payés proportionnelle à ses droits à congés. S’il est autorisé à ne pas effectuer son préavis, le salarié se verra payer une indemnité compensatrice de préavis.

Si le licenciement est motivé par une faute grave, le salarié concerné sera privé d’indemnité compensatrice de préavis ainsi que d’indemnité légale de licenciement. Il pourra cependant percevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

Dans le cas de la réalisation d’une faute lourde, non seulement le salarié sera privé de toute indemnisation mais il pourra voir sa responsabilité engagée par une action en justice de l’employeur.

**Le licenciement pour motif économique**

La législation sur le licenciement économique a connu de nombreuses évolutions.

*Les circonstances*

L’article L. 1233-3 du Code du travail définit le licenciement économique comme résultant d’une suppression ou transformation d’emploi ou d’une modification, refusée par le salarié, d’un élément essentiel du contrat.

Ces situations doivent être consécutives à des difficultés économiques, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l’entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ou à la cessation d’activité.

*La procédure*

Comme dans le cas du licenciement pour motif personnel, pour que le licenciement soit valable, l’employeur doit respecter une procédure légale. Cette dernière sera différente selon le nombre de licenciements et la période pendant laquelle interviennent ces licenciements.

Pour le licenciement d’un seul salarié, la procédure prévoit que l’employeur doit convoquer le salarié à un entretien préalable. Lors de cet entretien, l’employeur remettra au salarié un document de présentation du contrat de sécurisation professionnelle (CSP), un document expliquant le motif économique et la priorité de réembauche. L’employeur doit ensuite notifier le licenciement. Si le salarié adhère au contrat de sécurisation professionnelle, il n’aura pas à effectuer son préavis. Pour terminer, l’employeur doit transmettre un certain nombre d’informations à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l’Emploi (DIRECCTE.)

*Les indemnités*

Comme pour le licenciement pour motif personnel, le salarié licencié pour un motif économique pourra percevoir une indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, une indemnité compensatrice de préavis en fonction des circonstances, notamment au regard de la signature d’un contrat de sécurisation professionnelle, une indemnité compensatrice de congés payés dès lors que les droits à congés n’ont pas tous été purgés. Dans certaines circonstances, le salarié peut bénéficier d’indemnités liées au plan de sauvegarde de l’emploi ou à un plan de départ volontaire.

**Le licenciement pour refus d’application d’un accord de performance collective**

Ce type de licenciement intervient lorsqu’un accord de performance collective a été signé dans l’entreprise et qu’un salarié refuse les modifications que cet accord impose à son contrat de travail. Dans cette hypothèse, l’employeur dispose d’un délai de deux mois pour procéder au licenciement du salarié en question. Ce type de licenciement doit respecter les mêmes règles de procédure que le licenciement pour motif personnel. Le salarié aura droit au préavis, au versement de l’indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et le cas échéant à l’indemnité compensatrice de congés payés.

### La mise à la retraite

La mise à la retraite est possible dès lors que le salarié est âgé de 70 ans. Son accord n’est pas nécessaire. Un préavis devra être respecté, sa durée varie en fonction de l’ancienneté du salarié. Le salarié se verra allouer une indemnité légale ou conventionnelle de mise à la retraite.

## La rupture du contrat de travail à l’initiative du salarié

### La démission

**Les conditions**

Pour que le contrat de travail soit rompu par démission, il faut que la volonté de démissionner du salarié soit exprimée de manière claire et non équivoque. L’expression de cette volonté peut se faire par écrit (sans formalisme spécifique) ou oralement. Le salarié démissionnaire devra néanmoins effectuer son préavis sauf autorisation de l’employeur.

## **Les conséquences**

Le salarié démissionnaire à droit au versement d’un certain nombre d’indemnités :

* éventuellement une indemnité compensatrice de préavis s’il en est exempté par l’employeur ;
* une indemnité compensatrice de congés payés en fonction des droits acquis ;
* l’allocation-chômage d’aide au retour à l’emploi dans les hypothèses de démission pour raison légitime (dans certaines circonstances l’allocation sera attribuée dès lors que le salarié démissionnaire souhaite poursuivre un projet professionnel dont le caractère réel et sérieux est attesté par une commission).

### Le départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire à la retraite suppose l’expression d’une volonté claire et non équivoque à ce sujet. Le salarié est tenu par un préavis identique à celui prévu en cas de licenciement. Le départ volontaire à la retraite n’est possible que si le salarié répond aux conditions lui permettant de faire liquider ses droits à la retraite (entre 60 et 62 ans).

Le salarié concerné a alors droit au versement d’une indemnité légale de départ à la retraite dont le montant dépend de son ancienneté.

## La rupture du contrat de travail d’un commun accord

### La rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective permet à l’employeur de proposer à des salariés une rupture de leur contrat de travail. Cette rupture conventionnelle collective ne peut résulter que d’un accord collectif qui doit être validé par la DIRECCTE. L’accord devra prévoir le nombre maximal de départs envisagés, les conditions que les salariés doivent remplir pour pouvoir en bénéficier, les modalités de calcul de l’indemnité de rupture ainsi que les mesures d’accompagnement et de reclassement.

Le Comité social et économique (CSE) doit être informé du projet et de son suivi.

### La rupture conventionnelle individuelle

Le contrat de travail peut également être rompu d’un commun accord entre l’employeur et un salarié par le biais de la rupture conventionnelle individuelle.

**La procédure**

Ce mode de rupture du contrat de travail doit donner lieu à la signature d’une convention de rupture qui devra être homologuée par la DIRECCTE. Cette convention doit prévoir les modalités de la rupture et notamment le montant de l’indemnité qui sera versée au salarié ainsi que la date de la rupture du contrat de travail. Les deux parties disposent d’un délai de rétractation de 15 jours après la signature de la convention. La DIRECCTE dispose de 15 jours à la réception de la convention pour vérifier et approuver son contenu. Sans réponse, la convention est supposée homologuée.

**Les conséquences**

En cas de signature d’une convention de rupture, en général, le salarié n’est pas tenu d’effectuer son préavis.

Le salarié devra percevoir une indemnité de rupture conventionnelle dont le montant ne pourra être inférieur à celui de l’indemnité légale de licenciement.

Le salarié peut, en fonction des droits acquis, percevoir une indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié pourra, s’il respecte les autres conditions, bénéficier de l’allocation-chômage.

## Les documents de fin de contrat

Dès lors que le contrat de travail prend fin, l’employeur est tenu de remettre au salarié un certain nombre de documents :

* le reçu pour solde de tout compte. Ce document précise l’ensemble des sommes qui ont été versées au salarié à l’occasion de la rupture de son contrat de travail. Il est établi en double exemplaire ;
* le certificat de travail. Il s’agit d’un document daté et signé de l’employeur qui mentionne les dates d’entrée et de sortie du salarié de l’entreprise, la nature du ou des emplois occupés par le salarié et leurs périodes respectives.

L’attestation Pôle emploi est un document permettant au demandeur d’emploi de faire valoir ses droits à l’allocation de retour à l’emploi (ARE). La remise de ce document est obligatoire. Il doit en parallèle être transmis à Pôle emploi.