

## Rompre le contrat de travail d'un salarié

Il existe différents modes de rupture d'un contrat de travail :

- rupture d'un CDI :
  - démission,
  - licenciement,
  - rupture conventionnelle,
- rupture d'un CDD,
- rupture pendant la période d'essai,
- départ et mise à la retraite.

### Démission d'un salarié en contrat à durée indéterminée

La démission est la rupture du contrat à l'initiative du salarié. Le salarié n'est pas tenu de motiver sa décision.

*En principe, la démission peut être verbale (même par téléphone) ou écrite. En pratique, il ne faut jamais accepter une démission verbale et toujours exiger un écrit.*

*Bien entendu, la démission ne doit pas être forcée. Elle ne doit pas non plus être irréfléchie et donnée sous l'effet de l'émotion.*

Tout salarié démissionnaire doit respecter un préavis fixé par la convention collective, par le contrat de travail ou par les usages.

Le point de départ du préavis est fixé à la date de notification de la démission adressée à l'employeur.

À la fin du préavis, l'employeur devra remettre à son salarié :

- un certificat de travail qui mentionnera la date d'entrée et de sortie dans l'entreprise et la nature de l'emploi ou des emplois occupés par le salarié ;
- l'attestation ASSEDIC que l'employeur aura remplie préalablement;
- un reçu pour solde de tout compte.

Enfin, le départ du salarié devra être mentionné sur le registre unique du personnel

### Licenciement d'un salarié en contrat à durée indéterminée

Le licenciement doit avoir **une cause réelle et sérieuse**. La loi ne définit pas la cause réelle et sérieuse : ce sont les tribunaux qui l'apprécient s'ils sont saisis.

Le licenciement peut être fondé:

- sur un motif tenant à la personne du salarié (motif personnel): inaptitude professionnelle, comportement fautif (absences injustifiées, retards répétés, vols, insultes envers l'employeur...);
- sur un motif lié à des considérations économiques (difficultés économiques, cessation totale d'activité, réorganisation de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité) qui peuvent entraîner la modification du contrat de travail ou la suppression de postes.

Les faits invoqués par l'employeur doivent être exacts, précis et objectifs, c'est-à-dire que l'employeur doit **constituer un dossier prouvant les faits**. Attention, **la maladie n'est pas une cause de licenciement**.



*Les licenciements sont soumis à des règles et des procédures particulières excessivement rigoureuses et précises. Ne pas les respecter augmente le risque d'un litige prud'homal pouvant entraîner le versement de dommages et intérêts.*

*De plus, il existe des salariés protégés :*

- il est impossible de licencier un salarié victime d'un accident de travail et une salariée en congé maternité*
- il faut une autorisation de l'inspection du travail pour licencier un représentant du personnel.*

## **Rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle est un mode de rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Les deux parties organisent les conditions de la fin du contrat qui les lie en signant une convention (accord notamment sur le montant de l'indemnité et la date de fin de contrat).

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elles conviennent de cette rupture lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister:

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;
- soit, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage.

Après la signature de la convention, le salarié et l'employeur disposeront d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. À l'issue du délai de rétractation, un exemplaire de la convention sera adressé au directeur départemental du travail accompagnée d'une demande d'homologation (formulaire type à remplir). L'autorité administrative dispose alors de 15 jours ouvrables pour s'assurer de la liberté de consentement des parties. Passé ce délai, l'homologation est considérée acquise.

Le salarié percevra une indemnité de rupture qui est spécifique et au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (soit 1/5ème de mois par année d'ancienneté plus 2/1 5ème de mois au-delà de 10 ans). En outre, il aura droit aux allocations chômage.

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève du conseil de prud'hommes.

## **Rupture d'un contrat à durée déterminée**

Le contrat à durée déterminée ne peut pas, en principe, être rompu avant l'arrivée du terme. Toutefois, une rupture anticipée du contrat peut intervenir dans les cas suivants:

- **si les parties sont d'accord,**
- en cas de **faute grave,**
- en cas de **force majeure,**
- ou à l'initiative du salarié dès qu'il apporte la preuve qu'il a trouvé un emploi à durée indéterminée.

La **rupture par accord des parties** doit faire l'objet d'un écrit et résulter d'une volonté claire et non équivoque.

La **faute grave** est un fait ou un ensemble de faits constituant une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible la poursuite du contrat de travail. Par exemple : vol, injure, état d'ébriété...



En cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée pour **faute grave** du salarié, l'employeur doit respecter une procédure disciplinaire.

La **force majeure** est un événement imprévisible, inévitable et insurmontable rendant impossible l'exécution du contrat de travail. L'incendie, le cataclysme naturel causant la destruction totale des locaux de travail, le décès du salarié (mais non celui de l'employeur)... constituent un cas de force majeure entraînant la rupture du contrat de travail.

## Rupture pendant la période d'essai

Pendant la période d'essai, le salarié ou l'employeur peut rompre le contrat de travail. Dorénavant, la rupture de la période d'essai est soumise à un délai de prévenance, qu'elle soit à l'initiative de l'employeur ou du salarié (délai variant selon la durée de présence du salarié dans l'entreprise).

### **Nos recommandations**

*Cette rupture n'a pas à être motivée, il n'y a pas de formalisme particulier. Nous vous conseillons toutefois d'établir un écrit. En principe, aucune indemnité ne doit être versée. La rupture du contrat de travail pendant la période d'essai peut être considérée comme abusive : ainsi, la rupture pendant la période d'essai par l'employeur est considérée comme abusive si elle est due à la déclaration de grossesse de la salariée,*

## Départ à la retraite

Dès lors qu'il a atteint l'âge lui donnant droit à une pension vieillesse, même s'il ne bénéficie pas d'une pension à taux plein, tout salarié peut décider de quitter l'entreprise, Il doit respecter, à défaut d'accords conventionnels ou contractuels plus favorables, un préavis de :

- un mois, si son ancienneté est comprise entre six mois et deux ans,
- deux mois, si son ancienneté est supérieure à deux ans.

## Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut décider librement de mettre à la retraite un salarié si celui-ci a atteint l'âge de 70 ans.

Si le salarié a entre 65 et 70 ans, l'employeur doit interroger le salarié sur la mise à la retraite. Si le salarié s'y oppose, l'employeur devra réitérer sa demande l'année suivante.

Des dispositions conventionnelles peuvent prévoir, en contrepartie d'embauches ou dans le cadre du dispositif CATS (pour les métiers pénibles), la possibilité de mettre à la retraite un salarié âgé de moins de 65 ans ; mais celles-ci ne seront plus applicables à partir du 1er janvier 2010.