

# CHAPITRE 4 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. Les ruptures autres que le licenciement
2. Le licenciement pour motif personnel
  - 2.1 Les conditions de forme (procédure)
  - 2.2 Les conditions de fond
3. Licenciement pour motif économique
4. Obligations consécutives à la rupture



## 2.2 Les conditions de fond

- 221. Le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse (loi).

Mais absence de définition légale; c'est le juge qui décide

- Signification des notions :

« cause réelle » quand elle présente **un caractère objectif** (sont exclus les préjugés, les convenances personnelles), quand ce qui est invoqué est **exact et correspond à la réalité** ;

« cause sérieuse » lorsqu'elle revêt **une certaine gravité**, qu'elle rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail, et rend nécessaire le licenciement.

- 2.22 Licenciement à caractère disciplinaire

Le licenciement doit constituer l'ultime sanction. La faute doit avoir une certaine gravité mais différente de la faute légère non répétitive.

Autres sanctions :  
avertissement ou blâme, mise à pied,  
mutation, rétrogradation,

## 2.23 Licenciement à caractère non disciplinaire

- En l'absence de faute le licenc. est possible pour cause réelle et sérieuse
- Il peut résulter, par exemple, d'absences fréquentes, prolongées, ou d'une inaptitude physique constatée par le médecin en l'absence de possibilité de reclassement.

## 2.3 L'indemnisation du salarié

### 2.3.1 Cas du Lic. Pour cause réelle et sérieuse

#### Délais et indemnité de préavis

##### Délais :

d'1 mois pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans

de 2 mois pour ceux dont l'ancienneté est > à 2 ans

il faut s'en référer **aux usages observés dans la profession** ou aux Conv. Coll. pour ceux dont l'ancienneté est ≤ à 6 mois.

C'est la période entre le prononcé du licenciement et la date du départ du salarié de l'entreprise (période de préavis).

Si le salarié n'effectue pas le préavis, il reçoit une indemnité d'un montant égal au salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé : indemnité compensatrice = « indemnité de préavis »

- Indemnité de licenciement

- Il s'agit de l'indemnité légale de licenciement :  
1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté si  
ancienneté < à 10 ans

- 1/3 de mois de salaire en plus par année  
d'ancienneté à partir de la 11e année travaillée.

- Le salaire brut de référence est la moyenne du  
salaire reçu pendant les 12 derniers mois ou le  
tiers des 3 derniers mois ( à retenir la formule la  
plus favorable au salarié)

- **2.3.2 Cas du lic. sans cause réelle et sérieuse**

Il s'agit d'une rupture abusive

Le juge saisi peut prononcer :

- La réintégration du salarié (mais elle doit être acceptée par les deux parties)
- Le versement d'une indemnité de licenciement :

Depuis 2019 le juge ne peut pas fixer librement le montant de l'indemnité, en fonction du préjudice subi. Il doit respecter certaines conditions et un barème de référence.

- Les conditions : Les montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale varient selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise (effectif > ou < à 11 salariés)
- Le barème indique des indemnités pouvant aller de 1 à 20 mois de salaire maximum (si 30 ans d'ancienneté). Voir tableau : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33999>
- Le salarié perçoit en plus, les indemnités de préavis et de congés payés



## 2.3.3 Cas des licenciements pour faute

### grave ou lourde

« faute grave » : elle rend impensable la poursuite des relations contractuelles donc **justifie le licenciement**. Le salarié touchera **l'indemnité de congés - payés**). Sa preuve appartient à l'employeur ex. S'endormir au travail pour un gardien de nuit

« faute lourde » : elle **révèle l'intention de nuire** de la part du salarié, ex. Destruction du matériel de l'entreprise. Cette **faute justifie le licenciement**. Le salarié, dans ce cas est **privé de toutes les indemnités** (de préavis, de congés - payés, de licenciement). L'employeur doit en rapporter la preuve.

## 3 Licenciement pour motif économique

- 3.1 La signification du Lic. Pour motif EC.
- 3.11 Définition (énoncée par la loi du 2/8/1989 et qui a été modifiée par la loi du 18/1/2005 qui précise (art. L. 321-1) :  
« est économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail consécutives notamment à des difficultés économiques ou des mutations technologiques ».

- 3.12 Exemples de licenciement non économiques
- un licenciement ayant pour motif l'âge du salarié (= un motif inhérent à la personne du salarié – Cass. Soc., 24/4/1990, Bull., 1990, V, n° 181).
- est abusif, le licenciement pour motif économique fondé sur l'évolution défavorable du marché du textile et de l'habillement (concurrence chinoise ...) – Cass., 16/12/1992, Bull., 1992, V, n° 598).
- quand elle n'est pas liée à des difficultés économiques, ou à des mutations technologiques, une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activités – Cass., 5/4/1995, JCP, 1995. II ; 22443).

## 3.2 La procédure

Distinction entre lic. individuel et collectif

- 3.21 Le licenciement individuel
- La procédure est **la même que celle de droit commun** (pour motif personnel). Elle se déroule en **3 phases** :
- Convocation, entretien, notification
- **Mais le délai** entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement est **spécifique** :
  - la lettre ne peut être envoyée moins de 7 jours à compter de la date de convocation,
  - 15 jours si le salarié est membre du personnel

### 3.22- Le licenciement collectif de 2 à 9 salariés dans une même période de 30 jours

#### La procédure se déroule en 5 phases :

- la consultation préalable (du CSE)
- Convocation à l'entretien préalable
- l'entretien préalable
- la notification du licenciement
- l'information de l'autorité administrative (DDTE)

voir détails : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13482>

## 3.23 - Le licenciement de 10 salariés et plus dans une même période de 30 jours

- L'entretien préalable n'est pas obligatoire s'il existe des représentants du personnel dans l'entreprise.
- Information et consultation les représentants des salariés : CE ou DP ; information de la DDTE, notification des licenciements
- Concernant la notification des licenciements :
- L'employeur ne peut pas adresser aux salariés les lettres de licenciement avant l'expiration d'un délai qui court à compter de la notification du projet de licenciement à l'autorité administrative (art. L. 321-6) :
  - 30 jours si le nombre de licenciements est situé entre 10 et 49 ;
  - Si licenciement de plus de 49 salariés :
    - soit après la notification de validation ou d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) par la Direccte,
    - soit après l'expiration des délais de contrôle du PSE par la Direccte

## 4. Obligations consécutives à la rupture

Au terme d'une relation de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié un « **certificat de travail** » (CT), une attestation assurance chômage, puis, lui faire signer un « **reçu pour solde de tout compte** ». C'est aussi le moment où peut trouver à s'appliquer une « **clause de non concurrence** ».

- **41 – La remise de documents au salarié**
- **411 – Le certificat de travail (article L. 122-16)**
- **Ce document contient exclusivement :**
  - la **date d'entrée, de sortie** du salarié ;
  - la **nature de l'emploi occupé** ;
  - les **périodes pendant lesquelles l'emploi a été occupé**.

## **412 – Le reçu pour solde de tout compte**

- « C'est un document par lequel il reconnaît avoir reçu de l'employeur tout ce à quoi il pouvait prétendre ».
- Cependant, ce document n'a que valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. Le salarié dispose de 60 jours pour revenir sur sa signature et réclamer davantage

## ● **413 Attestation d'assurance chômage**

Cette attestation est délivrée à l'expiration du CT et permet au salarié de solliciter le bénéfice de l'allocation chômage.



# 42 – Les clauses de non-concurrence

- Définition
- **clause selon laquelle, à l'expiration de ce contrat, le salarié n'aura pas le droit de créer une entreprise concurrente ou de se faire engager dans une telle entreprise**
- **Son objet est de protéger au maximum les intérêts de l'employeur contre la concurrence**

## ● Ses limites

- En l'absence de toute disposition législative en la matière, il faut se référer à la JP, qui apparaît assez nuancée
- En 2002, elle a fixé un nouveau régime très contraignant (CC Cham. Soc., 10/7/2002, ) en vertu duquel la clause de concurrence est licite si :
  - elle est limitée dans le temps et dans l'espace
  - elle tient compte de la spécificité de l'emploi du salarié ;
  - elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière
  - Ces 3 conditions sont cumulatives.