

B) La protection du salarié dans la rupture de la relation de travail

Les formes de rupture diffèrent selon que l'initiative soit prise par le salarié ou l'employeur, ou que la rupture découle d'un commun accord.

- La démission

La rupture du contrat de travail est à l'initiative du salarié. La démission doit être sérieuse, claire et non équivoque.

Le salarié doit donner un préavis afin de laisser à l'employeur le temps de le remplacer.

Une démission peut relever de l'abus de droit si les conditions de départ du salarié manifestent l'intention de nuire à l'entreprise.

- La rupture conventionnelle

La rupture résulte d'un consentement entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au contrat de travail. Elle s'effectue en dehors de tout litige sans que la rupture soit imputée à l'une ou l'autre des parties. L'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement. Le salarié bénéficie de l'allocation assurance chômage.

La rupture conventionnelle est encadrée par une procédure stricte aboutissant à l'homologation de la convention de rupture par la direction de travail (La DIRECCTE).

La rupture intervenant d'un commun accord, il n'y a pas de préavis prévu.

- Le licenciement

Le licenciement peut avoir un motif personnel ou économique.

○ Le licenciement pour motif personnel

C'est un licenciement dont les motifs sont inhérents à la personne du salarié.

La rupture du contrat de travail est à l'initiative de l'employeur. L'employeur peut rompre le contrat de travail qui le lie au salarié à tout moment. Cependant il doit

- justifier d'une cause réelle et sérieuse,
- respecter une procédure précise sous peine de voir qualifier son initiative de licenciement abusif.

La cause doit être réelle et sérieuse : le motif allégué doit être matériellement vérifiable et susceptible d'être prouvé.

Si l'employeur ne donne aucun motif ou change de motif, la cause n'est pas réelle.

La cause doit revêtir un caractère d'une gravité suffisante pour rendre impossible le maintien du contrat de travail.

Elle peut trouver sa source dans un comportement du salarié fautif ou non fautif :

- La faute du salarié peut être :
 - une faute légère qui peut justifier une sanction disciplinaire mais pas le licenciement,
 - une faute sérieuse qui permet le licenciement,
 - une faute grave qui justifie le licenciement et prive le salarié des indemnités et du préavis de licenciement,
 - une faute lourde qui prive le salarié de ses indemnités, du préavis de licenciement et peut engager ses responsabilités. Ex : vol, coups et blessures, concurrence à l'employeur...
- Le comportement non fautif peut être lié à l'incompétence, la perte de confiance ou l'insuffisance de résultats.

La procédure doit être contradictoire : la finalité de la procédure est de permettre au salarié de se défendre et de tenter d'éviter le licenciement.

La procédure pour un licenciement individuel se déroule en trois étapes :

- Convocation à un entretien préalable,
- Entretien entre l'employeur, le salarié et l'assistant du salarié,
- Notification du licenciement et énonciation des motifs.

- **Le licenciement pour motif économique**

Il s'agit d'un licenciement pour un motif indépendant de la personne du salarié.

- ⇒ **Il est le fait de difficultés économiques, de mutations technologiques ou d'une réorganisation de l'entreprise ou suite à la modification d'emploi refusé par le salarié.**
- ⇒ Ex.: la simple baisse du chiffre d'affaires, ou la perte d'un marché ne constituent pas un motif économique.

Le licenciement économique peut être individuel ou collectif (moins de 10 salariés ou 10 salariés et plus en 30 jours).

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le licenciement collectif doit être accompagné d'un plan social. L'employeur doit envisager toutes les possibilités de maintenir le contrat de travail. Il doit mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) qui doit comporter des mesures de reclassement interne ou externe des salariés. Il doit consulter les IRP (Institutions Représentatives du Personnel) si le licenciement est collectif.

L'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation du salarié à l'évolution de son emploi.

Il est tenu d'une obligation de reclassement en cas de suppression ou modification d'un emploi.

- ⇒ **Un employeur qui envisage de licencier pour motif économique ne peut le faire que si le reclassement des intéressés dans l'entreprise s'avère impossible.**

L'employeur est tenu de tout mettre en œuvre pour former et adapter les salariés à l'évolution de leur emploi et de les replacer dans un emploi équivalent ou le cas échéant, dans un emploi inférieur mais avec l'accord du salarié.

Les entreprises qui appartiennent à un groupe situé hors du territoire devront demander aux salariés par le biais d'un questionnaire s'ils acceptent de recevoir des propositions de reclassement à l'étranger et dans quelles conditions. Conditions de salaires conformes aux compétences.

Le Congé de reclassement

Lorsqu'une entreprise d'au moins 1 000 salariés envisage un licenciement pour motif économique, **elle doit proposer à chaque salarié concerné un congé de reclassement.**

Ce congé, **d'une durée variable**, a pour objet de permettre au salarié de bénéficier **d'actions de formation et de l'aide d'une cellule d'accompagnement des démarches de recherche d'emploi.**

Le préavis

En cas de licenciement, **un délai de préavis court entre la notification de la rupture et la fin du contrat** (le contrat de travail n'est pas modifié).

Sa **durée varie selon l'ancienneté** du salarié.

Il faut tenir compte des **conventions collectives.**

En cas de ***licenciement pour faute lourde ou grave, il peut ne pas y avoir de préavis.***

Le versement d'indemnités

- **L'indemnité de licenciement** est destinée à compenser le préjudice subi par le salarié du fait de la rupture de son contrat.

Elle varie selon l'ancienneté:

- 20% du salaire mensuel par année de présence,
- 20% du salaire mensuel par année de présence augmenté de 2/15 du salaire mensuel si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté.
- **L'indemnité compensatrice de congés payés.**

Un licenciement qui n'est pas motivé par un motif économique ou personnel, voire qui ne respecte pas la procédure est un licenciement abusif qui peut être sanctionné selon sa nature.

En cas de conflit, le litige sera porté devant le conseil des prud'hommes.

Le licenciement abusif peut-être constitutif:

- **D'un licenciement nul,**
- **D'un licenciement injustifié,**
- **D'un licenciement irrégulier.**

Le licenciement est nul lorsque qu'il porte atteinte aux libertés fondamentales (ex. : licenciement d'une femme enceinte, licenciement discriminatoire ou suite à une grève), le salarié peut alors demander sa réintégration dans l'entreprise et des indemnités spéciales.

Le licenciement est injustifié lorsque le motif à l'origine de celui-ci est invalidé par le juge. Le salarié peut, sur décision du juge et sous certaines conditions (accord commun de l'employeur et du salarié notamment) être réintégré dans l'entreprise. S'il n'est pas réintégré, il peut toucher des indemnités spéciales.

Le licenciement est irrégulier lorsque la procédure n'a pas été respectée par l'employeur. Le salarié ne pourra pas être réintégré à l'entreprise, mais pourra prétendre (si la cause du licenciement est réelle et sérieuse) à une indemnité ne dépassant pas 1 mois de salaire.