Image not found or type unknown

T° STMG - Le contrat de travail : conséquences de la rupture du contrat de travail

Fiche pratique publié le **15/04/2020**, vu **9650 fois**, Auteur : Christophe GEORGES-ALBERT

Les conséquences de la rupture du contrat de travail

Séquence n° 10 – Les suites de la rupture involontaire du contrat de travail

I – Le préavis

Le contrat n'est pas interrompu dès la notification du licenciement.

Le salarié reste tenu d'exécuter un préavis, sauf s'il se trouve dans l'une des situations suivantes :

- Dispense du préavis par l'employeur ;
- Licenciement pour faute grave ou faute lourde ;
- Licenciement pour inaptitude.

II – Fin de contrat

Au terme du préavis, le contrat de travail prend fin.

À la date de fin du contrat, le salarié perçoit, en complément de son dernier salaire, et s'il y a droit, les sommes suivantes :

- L'indemnité de licenciement ;
- Les indemnités compensatrices de préavis et de congés payés ;
- La contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail ;
- Attestation Pôle emploi ;
- Solde de tout compte ;
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

III – Versement des indemnités

Le salarié en CDI, licencié, a droit à une indemnité de licenciement, sous certaines conditions. Son montant est déterminé d'après la formule légale de calcul **(sauf formule plus avantageuse prévue par la convention collective, l'usage ou le contrat de travail).**

Cette indemnité peut comporter des exonérations sociales et fiscales.

A - L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est due au salarié en CDI qui fait l'objet d'un licenciement pour motif personnel ou économique.

Toutefois, elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde **(sauf volonté contraire des parties ou *dispositions conventionnelles*, contractuelles ou *usage* contraire).**

L'indemnité est également due en cas de cessation ou de dissolution de l'entreprise **(sauf cessation pour force majeure).**

En cas de décès d'un salarié en instance de licenciement, l'indemnité doit être versée aux ayants droit.

Le salarié licencié doit justifier d'au moins **8 mois** d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.

Des *dispositions contractuelles* ou un *usage* dans l'entreprise peuvent prévoir une ancienneté inférieure.

B – L'indemnité de préavis

Le salarié qui est licencié ou qui démissionne, doit exécuter une période de préavis, sauf cas particulier. Le salarié qui n'exécute pas son préavis a droit dans certains cas au bénéfice d'une indemnité compensatrice.

Le montant de l'indemnité compensatrice est calculé en tenant compte de la durée du préavis non effectuée.

Le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond à la rémunération intégrale que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant le préavis.

L'inexécution du préavis n'entraîne aucune diminution de salaire ou d'avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis.

L'indemnité se cumule avec les autres indemnités de rupture, s'il en remplit les droits **(indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, etc.).**

C– L'indemnité de CP

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il reçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

Tout salarié qui n'a pas pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit à la date de rupture de son contrat perçoit l'indemnité compensatrice de congés payés.

L'indemnité est due même en cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai. Peu importe que la rupture soit du fait du salarié ou de l'employeur.

La formule de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés est la même que celle utilisée pour l'indemnité de congés payés.

Toutes les sommes ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés payés. Les autres sommes ne sont pas prise en compte.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés