Image not found or type unknown

Les différents modes de rupture du contrat de travail

publié le **05/03/2019**, vu **4889 fois**, Auteur : Le droit du travail en toute simplicité

Quelles sont les différentes manières de rompre le contrat de travail?

Il existe plusieurs manières de mettre fin au contrat de travail. Chacune a des conséquences différentes notamment en matière d'indemnité chômage.

La rupture peut être d'un commun accord (rupture conventionnelle), être décidée par l'employeur (licenciement) ou être décidée par le salarié (démission, prise d'acte de rupture ou résiliation judiciaire).

1- La rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié se mettent d'accord pour rompre le contrat.

Il s'agit bien d'un accord, ce qui signifie que ni l'employeur ni le salarié ne peuvent être obligés d'accepter une rupture conventionnelle.

L'employeur et le salarié discutent de la rupture du contrat durant un ou plusieurs entretiens et s'ils sont d'accord, ils remplissent le formulaire cerfa 14598*1.

Ils disposent ensuite d'un délai de réflexion de 15 jours durant lequel ils peuvent chacun revenir sur leur accord.

Une fois le délai de 15 jours passé, ils envoient le formulaire de rupture conventionnelle à la Direction départementale du travail, qui dispose d'un délai de 15 jours pour homologuer la rupture.

La plupart du temps la Direction départementale du travail ne répond pas, ce qui signifie que la rupture conventionnelle est homologuée.

Le contrat est alors rompu au jour décidé par l'employeur et le salarié dans le formulaire. Cette date doit se situer après la fin du délai d'homologation offert à la Direction départementale du travail.

Cela signifie qu'entre la date de signature du formulaire et la date réelle de rupture du contrat, il doit s'écouler environ un mois et demi. Le salarié continue de travailler pendant cette période sauf s'il pose des congés payés.

Au jour de la rupture, le salarié perçoit une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement qu'il aurait perçue s'il avait été licencié (l'accord entre le salarié et l'employeur peut prévoir une indemnité plus importante mais attention cela augmentera le différé de paiement des indemnités chômage).

Il perçoit également une indemnité de congés payés pour les jours de congés restant dus au jour

de la rupture.

Il ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

Il peut s'inscrire au chômage et percevoir les indemnités correspondantes exactement comme après un licenciement.

2- Le licenciement

Le licenciement correspond à la décision de l'employeur de se séparer du salarié.

Cette décision peut être prise pour différentes raisons, dont les principales sont la faute du salarié, l'inaptitude du salarié ou le motif économique.

- - Le licenciement pour faute

La faute reprochée au salarié peut être « simple », grave ou lourde.

La faute grave est la faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

La faute lourde est celle commise par le salarié avec l'intention de nuire à son employeur.

Le licenciement pour faute « simple » permet au salarié de percevoir l'indemnité de licenciement, l'indemnité de préavis et l'indemnité compensatrice de congés payés.

La faute grave et la faute lourde, par contre, privent le salarié de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préavis.

Le licenciement doit être précédé de la convocation à entretien préalable, d'un entretien et de la notification du licenciement, c'est-à-dire l'envoi d'une lettre expliquant les motifs du licenciement.

- - Le licenciement pour inaptitude

Le licenciement pour inaptitude est prononcé lorsque le médecin du travail a déclaré le salarié inapte à son poste et que l'employeur n'a aucun autre poste à proposer au salarié qui serait compatible avec son état de santé.

La procédure est la même que pour le licenciement pour faute.

Le salarié déclaré inapte après un accident ou une maladie « simple », dans l'incapacité de travailler pendant sa période de préavis, perçoit l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de congés payés mais n'a par contre pas le droit à l'indemnité compensatrice de préavis

Le salarié déclaré inapte après un accident du travail ou une maladie professionnelle perçoit quant à lui une indemnité de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement, l'indemnité compensatrice de congés payés ET l'indemnité compensatrice de préavis.

- - Le licenciement pour motif économique

Le licenciement pour motif économique repose sur des motifs qui n'ont aucun rapport avec le comportement du salarié ou avec sa situation. Il repose sur des motivations concernant la situation économique de l'employeur.

Ce licenciement obéit à une procédure particulière qui dépend du nombre de personnes présentes

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

dans l’entreprise.

Dans tous les cas de licenciement, même pour faute grave ou lourde, le salarié peut s’inscrire au chômage et être indemnisé par POLEMPLOI.

3- La démission

C’est le salarié qui, ici, décide de rompre son contrat de travail. L’employeur n’a pas à accepter cette démission.

Le contrat de travail est rompu automatiquement au jour de la réception de la démission par l’employeur.

Le salarié ne perçoit aucune indemnité.

Selon les conventions collectives applicables, il peut être tenu d’effectuer un préavis, dont la durée est fixée par la convention collective.

Le salarié n’a pas le droit aux allocations chômage, sauf démission considérée comme légitime et notamment :

- En cas de démission pour suivre son conjoint qui doit lui-même déménager pour des raisons professionnelles ;

- En cas de démission suite à un mariage ou Pacs qui entraine un changement de résidence ;

- En cas de démission en raison de l’accueil d’un enfant handicapé dans une structure d’accueil éloignée ce qui oblige à déménager

- En cas de rupture de la période d’essai ou du contrat travail dans les trois mois de l’embauche par l’employeur alors même que le salarié avait démissionné de son précédent emploi

4- La prise d’acte

Le salarié prend ici la décision de rompre son contrat de travail avec effet immédiat EN RAISON du comportement inacceptable de l’employeur à son égard.

Le comportement de l’employeur doit se traduire par des faits suffisamment graves pour que le maintien dans l’entreprise soit impossible. Ces faits ne doivent pas non plus être trop anciens.

Le salarié écrit alors à son employeur en lui indiquant qu’il prend acte de la rupture de son contrat et explique dans ce courrier pourquoi.

Le contrat est immédiatement rompu lors de la réception de ce courrier par l’employeur.

Le salarié doit ensuite saisir immédiatement le conseil de prud’hommes pour que celui-ci détermine si la prise d’acte repose sur des faits suffisamment graves pour que la rupture du contrat produise les mêmes effets qu’un licenciement abusif. Dans ce cas, le salarié percevra une indemnité de licenciement, une indemnité de préavis et des dommages et intérêts pour licenciement abusif.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Si le conseil de prud'hommes considère au contraire que les faits ne sont pas suffisamment graves, il fera produire à la prise d'acte les mêmes effets qu'une démission et le salarié ne percevra rien et ne pourra pas prétendre aux allocations chômage.

Durant tout le temps de la procédure devant le conseil de prud'hommes, le salarié est considéré par POLEMPLOI comme démissionnaire et ne perçoit donc aucune allocation chômage.

Ce mode de rupture est par conséquent dangereux et le salarié qui choisit de prendre acte de la rupture de son contrat doit pouvoir vivre sans aucune rémunération le temps de la procédure devant le conseil de prud'hommes, (qui même si elle est pour ces types d'affaires « accélérée », dure dans le meilleur des cas plusieurs mois). Il prend également le risque de voir ses arguments rejetés et être considéré après plusieurs mois de procédure comme démissionnaire, ce qui le privera de tout paiement.

5- La résiliation judiciaire

Le salarié plutôt que de prendre acte de la rupture de son contrat, va saisir le conseil de prud'hommes directement et lui demander qu'il prononce lui-même la rupture du contrat en raison des manquements graves de l'employeur.

Le salarié reste par conséquent en poste durant toute la durée de la procédure devant le conseil de prud'hommes et perçoit donc son salaire. Le contrat ne sera rompu qu'au jour du jugement prononçant la résiliation judiciaire du contrat.

Tout comme pour la prise d'acte, il faut que les manquements reprochés à l'employeur soient suffisamment graves pour justifier la rupture du contrat.

Si le conseil de prud'hommes, à l'issue de la procédure, considère que les manquements reprochés à l'employeur sont suffisamment graves, il prononcera la rupture du contrat aux torts de l'employeur. Cette rupture produira donc les effets d'un licenciement abusif et ouvrira droit au paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité de préavis et de dommages et intérêts.

Le salarié pourra alors s'inscrire au chômage et percevoir les indemnités versées par POLEMPLOI.

Si au contraire, le conseil de prud'hommes considère que les motifs invoqués ne sont pas suffisamment graves, le contrat n'est pas rompu et le salarié continue de travailler au sein de l'entreprise.

Ce mode de rupture est par conséquent plus sécurisant dès lors que le salarié perçoit son salaire durant la procédure et ne peut jamais être considéré comme démissionnaire. A l'issue de la procédure devant le conseil de prud'hommes, il est donc soit indemnisé au titre d'une rupture abusive de son contrat soit il continue de travailler comme s'il n'y avait jamais eu de procédure contre son employeur.

Ce mode de rupture suppose toutefois de pouvoir supporter de rester en poste durant le temps de la procédure, soit une durée située entre un et deux ans. Il ne permet pas d'occuper un nouvel emploi dans une autre entreprise dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu et ne le sera éventuellement qu'au jour du jugement du conseil de prud'hommes.

A noter que si l'employeur décide de licencier le salarié pendant le temps de la procédure de résiliation judiciaire, le conseil de prud'hommes devra en priorité examiner la demande de résiliation judicaire et n'étudiera le bienfondé du licenciement que s'il estime que les

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

manquements reprochés à l’employeur dans le cadre de la résiliation judicaire ne sont pas suffisamment graves.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés