

# Les ruptures du contrat de travail.

Je suis intervenue mercredi 30 novembre 2016 sur France Bleue Gironde pour répondre aux questions des auditeurs sur les ruptures du contrat de travail.

Cette intervention, que vous pouvez réécouter:

me donne l'occasion de revenir sur les ruptures du contrat de travail et sur quelques rappels importants.

## Qui peut rompre le contrat de travail ?

L'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

Le salarié pourra démissionner s'il souhaite travailler ailleurs par exemple.

L'employeur pourra :

- **licencier le salarié pour des motifs personnels** ( insuffisance professionnelle, faute grave, inaptitude médicale au travail, absences répétées du salarié qui ont obligé l'employeur à pourvoir à son remplacement définitif, insuffisance de résultats...)
- **licencier le salarié pour des motifs économiques:**

l'entreprise rencontre des difficultés et l'employeur est obligé de supprimer le poste du salarié.

Le salarié et l'employeur pourront rompre le contrat de travail d'un commun accord en signant une rupture conventionnelle.

## **Les ruptures du contrat de travail sont-elles les mêmes pour un contrat à durée déterminée que pour un contrat à durée indéterminée ?**

Pour le contrat à durée déterminée, les cas de ruptures sont strictement prévues par le code du travail;

Suivant l'article L 1243-1 du Code du travail:

*Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.*

*Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion.*

## **La rupture conventionnelle est-elle une rupture à conseiller ?**

La rupture conventionnelle est une rupture de plus en plus utilisée par le salarié et par l'employeur.

Elle permet à l'employeur de mettre en oeuvre une rupture

sécurisée qui pourra être contestée dans un délai restreint (le même maintenant que pour le licenciement 2 ans) pour des motifs très difficiles à prouver: harcèlement au travail ou encore vices du consentement, le salarié devra démontrer que s'il a signé la rupture conventionnelle c'est parce que l'employeur a usé de violences, ou encore a utilisé des manœuvres qui s'assimilent à un dol ou encore il y a eu une erreur.

Le salarié doit être prudent lorsqu'il décide de signer une telle rupture, notamment s'il a contracté un emprunt avec une assurance en cas de perte d'emploi, il faut qu'il se renseigne auprès de son assurance pour savoir si cette dernière considère la rupture conventionnelle comme une rupture du contrat de travail et surtout si cette rupture lui permet de bénéficier de la garantie qu'il a souscrit.

Chaque cas est particulier, il est difficile de déconseiller de manière péremptoire la rupture conventionnelle.

Cette rupture était déconseillée lorsqu'il existait un litige entre le salarié et l'employeur.

Cependant la Cour de cassation a rendu une décision par laquelle elle a estimé que même en présence d'un litige antérieur à la signature de la rupture conventionnelle, cette dernière demeurerait valable: arrêt de la Cour de cassation, Chambre sociale du 23 Mai 2013.

## **Le licenciement économique a changé depuis le 1er décembre, quels sont les principaux changements ?**

La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite loi Travail a ajouté à la définition du licenciement pour motif économique.

Cette disposition a été vivement critiquée par les syndicats de salariés car il s'agissait de donner la possibilité pour les entreprises de rompre plus facilement le contrat de travail, de flexibiliser la rupture pour favoriser les embauches (sic).

La loi ajoute à la définition des difficultés économiques:

Elles doivent être basées sur au moins un des indicateurs suivants :

- une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires ;
- des pertes d'exploitation ;
- une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation ;
- tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

La baisse de commandes ou du chiffre d'affaires doit durer au moins :

- 1 trimestre pour une entreprise de moins de 11 salariés ;
- 2 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés ;
- 3 trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins 50 salariés et de moins de 300 salariés ;
- 4 trimestres consécutifs pour une entreprise de 300 salariés et plus.

La loi ajoute aux difficultés économiques et aux mutations technologiques :

- la réorganisation de l'entreprise si elle est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;
- la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du

contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

*(Article L1233-3*

*Modifié par LOI n°2016-1088 du 8 août 2016 – art. 67*

*Constitue un licenciement pour motif 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 :*

*1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.*

*Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :*

*a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*

*b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*

*c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*

*d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;*

*2° A des mutations technologiques ;*

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants, résultant de l'une des causes énoncées au présent article.)

## **Un salarié peut-il quitter l'entreprise autrement que la démission lorsqu'il en a assez parce son employeur ne le paie pas ou a modifié abusivement sa rémunération ?**

Un salarié a la possibilité de quitter l'entreprise sans démissionner pour faire valoir ses droits par la suite en :

- **prenant acte de la rupture de son contrat de travail**, en écrivant une lettre recommandée à son employeur si ce dernier a exécuté d'une manière déloyale son contrat de travail, l'a harcelé moralement ou encore ne l'a pas payé ou modifié abusivement son contrat de travail. Il décrira dans cette lettre ce qu'il reproche à son employeur et lui signalera qu'il n'exécutera pas de préavis, qu'eu égard à la gravité des manquements de son employeur, la rupture de son contrat prendra effet immédiatement. Il pourra solliciter devant le Conseil de

Prud'hommes que cette prise d'acte soit requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Toutefois, les manquements devront être suffisamment graves pour obtenir cette requalification. A défaut, cette prise d'acte pourra être qualifiée de démission. non seulement, ce mode de rupture est risquée mais elle est également peu intéressante pour le salarié qui n'aura pas droit à son attestation Pôle Emploi et ne pourra pas percevoir des allocations chômage.

- **demandant la résiliation judiciaire de son contrat de travail**: le salarié restera en poste et saisira le Conseil de Prud'hommes afin de solliciter la résiliation de son contrat de travail aux torts de son employeur en invoquant tous les griefs contre lui. Le Conseil de Prud'hommes pourra ordonner la résiliation de son contrat aux torts de l'employeur à la condition que ces griefs soient considérés comme suffisamment graves pour justifier de cette résiliation. S'il ne sont pas suffisamment grave, la résiliation pourra ne pas être prononcée.

Pour en savoir plus et aller plus loin, vous pouvez lire sur mon Blog:

- Sur les contrats à durée déterminée
- Sur les contrats d'apprentissage et leurs ruptures
- Sur le licenciement
- Sur le licenciement pour inaptitude

Pour prendre rendez-vous et/ou demander un devis, rendez-vous sur l'onglet **Droit du Travail-Prud'hommes**.