

5 RÈGLES

ÉLÉMENTAIRES À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

droit social

PIERRE AUDIGUIER
avocat à la cour
poudigui@dm-d-avocats.com
www.dm-d-avocats.com



Tout employeur est confronté un jour ou l'autre au départ d'un salarié. Or la rupture d'un contrat de travail, même à l'initiative du salarié, impose un certain nombre d'obligations à l'employeur, qui en tout état de cause doit se montrer vigilant. Nous allons revenir ci-après sur quelques points importants.

1 LE MODE DE RUPTURE

Il existe aujourd'hui trois grands modes de rupture : la démission, la rupture conventionnelle et le licenciement pour motif personnel ou économique : chaque mode de rupture répond à un régime et à des règles spécifiques. En résumé : la démission doit être expresse et non-équivoque, la rupture conventionnelle doit respecter le formalisme instauré par la loi du 25 juin 2008, le licenciement est soumis à des règles strictes de procédure (convocation, entretien préalable, notification du licenciement dans les formes et délais légaux). Vous trouverez des informations utiles sur le site www.travail-solidarite.gouv.fr.

ACTUALITÉ

Dans un arrêt en date du 16 décembre 2009, la Cour de cassation semble accepter que la lettre de licenciement soit désormais remise en main propre et non plus adressée par lettre recommandée avec accusé de réception. Il convient cependant de rester prudent et d'attendre une confirmation de ce revirement.

2 LE PRÉAVIS

En cas de démission ou de licenciement (sauf faute grave ou lourde), les parties doivent respecter un préavis dont la durée est souvent fixée par la convention collective : elle varie selon le mode de rupture, l'ancienneté et la qualification. On notera que la loi ne fixe pas de durée de préavis en cas de démission (sauf pour certaines professions), contrairement au licenciement (1 ou 2 mois selon l'ancienneté). Pendant le préavis, le contrat de travail est maintenu et chacune des parties doit exécuter ses obligations. L'employeur a la possibilité de dispenser le salarié d'effectuer son préavis avec paiement d'une indemnité compensatrice.

MON CONSEIL

Le salarié ne peut lui-même se dispenser d'effectuer son préavis et doit expressément le demander à son employeur ; à défaut, il s'expose à une action de son employeur en réparation du préjudice que lui cause le départ de son salarié.

3 LES SOMMES DUES AU SALARIÉ

L'employeur doit verser à l'occasion de la rupture les salaires restant dus au salarié, les primes au prorata, l'indemnité de congés payés (sauf faute lourde) et le cas échéant l'indemnité de licenciement, qui est due sauf faute grave ou lourde. L'indemnité de licenciement est définie par la convention collective ou par la loi ; l'indemnité légale est égale pour les salariés ayant au moins

un an d'ancienneté à 1/5 de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

MON CONSEIL

Ces sommes peuvent être rappelées dans un reçu pour solde de tout compte signé par le salarié, qui a retrouvé un intérêt depuis la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail puisque selon le nouvel article L 1234-20 du Code du travail, il devient libératoire au-delà de 6 mois pour les sommes qui y sont mentionnées.

4 LES DOCUMENTS À REMETTRE

Outre le reçu pour solde de tout compte, l'employeur devra remettre au salarié à l'expiration de son contrat de travail une attestation pour le Pôle emploi (formulaire disponible auprès de l'URSSAF) qui lui permettra de faire valoir ses droits éventuels au chômage, et un certificat de travail qui devra mentionner l'identité des parties, les dates d'entrée et de départ du salarié, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes correspondantes, et enfin la signature des parties.

NOUVEAUTÉ

Depuis un Décret du 18 janvier 2010, le salarié doit être informé sur le certificat de travail de ses droits à la portabilité du droit individuel à la formation (DIF) : l'employeur doit mentionner le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF non-utilisées et la somme correspondant à ce solde.

5 LA PRÉVENTION DU CONTENTIEUX

Il n'est pas rare qu'un salarié licencié considère que la mesure dont il fait l'objet n'est pas justifiée ou est infondée. Dans ce cas, il peut saisir le Conseil de prud'hommes et demander des dommages et intérêts pour rupture abusive ou licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Afin d'éviter ce type d'écueil, l'employeur pourra conclure, une fois la rupture prononcée, une transaction par laquelle il mettra, en accord avec le salarié, un terme définitif à leur différend, né ou à naître.

MON CONSEIL

La transaction conclue entre un employeur et un salarié n'est valable qu'en présence de concessions réciproques ; à défaut, elle est réputée nulle et de nul effet. En pratique, la concession du salarié consiste à renoncer à toute action et celle de l'employeur à lui verser une indemnité supplémentaire.

NE PAS OUBLIER

L'employeur ne devra pas oublier, à la suite du départ du salarié, d'informer les caisses et autres organismes auprès de qui il versait des cotisations pour le compte du salarié, et d'indiquer sa date de départ sur le registre du personnel.