La rupture du contrat de travail

**MISE EN SITUATION**:

Vous effectuez votre dernière période de formation professionnelle au sein du point de vente C&A à Strasbourg, ayant pour activité la vente de prêt à porter pour l’homme, la femme et l’enfant en libre-service assisté.

Le succès et la renommée de cette enseigne, dépassant largement les frontières nationales, s’explique par un référencement de produits permettant de répondre aux besoins éprouvés par chaque profil de clientèle, en adéquation avec la mode et les tendances saisonnières, tout en possédant un prix attractif.

Votre formation porte sur les techniques du marchandising exploitées par cette enseigne qui constituent un autre atout commercial. Des espaces spécifiques sont réservés à chaque marque correspondant à un profil de clientèle, clarifiant ainsi l’offre proposée pour guider au mieux la clientèle dans son acte d’achat.

Vous êtes sous la responsabilité du manager du point de vente, M. Giovanni et vous lui présentez votre ambition d’occuper, à terme, un poste à responsabilité tel que gérer un point de vente. Il vous expose les missions imparties au manager qui sont :

* la réalisation d’objectifs en termes de chiffre d’affaires à laquelle il est confronté quotidiennement et dont il doit rendre compte auprès du siège
* la gestion du personnel (35 salariés).

Dans le cadre de votre formation, vous prenez connaissance des difficultés rencontrées dans la gestion du personnel de l’entreprise et découvrez les différents modes de rupture du contrat de travail.

Caractériser le licenciement pour motif personnel

M. Giovanni vous informe que certains salariés ont des comportements qui nuisent au bon fonctionnement de l’entreprise. Aussi, il aimerait savoir s’il peut rompre le contrat de travail des salariés. Vous étudiez la réglementation en vigueur pour l’aider à prendre les décisions qui s’imposent.

1. Analyser la validité d’un licenciement pour motif personnel

*Prenez connaissance du document 1 afin de cerner les conditions de validité d’un licenciement.*

**Document 1** : Dans quels cas peut-on licencier ?

La relation de travail est par nature inégale, l’employeur étant économiquement plus « fort » que le salarié. La loi protège le salarié en lui reconnaissant des droits (droit d’expression, droit de grève...) et impose une cause réelle et sérieuse pour le licenciement.

Le licenciement doit ainsi reposer sur une **cause réelle** (les faits reprochés sont exacts, vrais et vérifiables) et **sérieuse** (les faits sont d’une importance suffisante pour justifier un licenciement et empêcher la poursuite de la relation de travail).

Ainsi, certaines situations ne peuvent jamais constituer une cause réelle et sérieuse et motiver un licenciement, c’est le cas lorsque :

Les salariés participent à une grève licite, arrêtent leur activité professionnelle pour faire part de leurs revendications à l’employeur.

Les salariés émettent des opinions politiques contraires à l’employeur.

D’autre part, la loi interdit la discrimination et le licenciement ne peut en aucun cas être prononcé en raison de l’origine, du sexe, de la nationalité, de la religion ou de la situation de famille du salarié.

*Source personnelle*

1. Citez les conditions de validité du licenciement.

**Document 2** : La faute du salarié

|  |
| --- |
| Le licenciement, qui a une cause réelle et sérieuse, peut être réalisé :   * En présence d’une faute   La faute est un **comportement volontaire** de la part du salarié, comportement négligent ou malveillant, les obligations qui découlent du contrat de travail ne sont pas volontairement respectées.   * En l’absence d’une faute (inaptitude professionnelle, absence prolongée et de longue durée d’un salarié pour raison médicale qui nuit au bon fonctionnement de l’entreprise)   *Source personnelle* |

1. Qualifiez les situations suivantes, rencontrées, dans le point de vente, en complétant le tableau (page 3).
   * Vous devez distinguer tout d’abord les situations qui peuvent donner lieu à un licenciement et celles qui ne peuvent pas donner lieu à un licenciement.
   * Vous préciserez, de plus, si la situation est constitutive d’une faute ou non.

* **L’annonce par un salarié de son homosexualité**.
* **La prolongation de l’arrêt de travail** du salarié affecté en réserve, chargé de réceptionner la marchandise, suite à une maladie professionnelle.
* **Les retards répétés** d’un vendeur, prétextant une incapacité à se lever tôt le matin et assurer l’ouverture du magasin.
* **L’incapacité pour un vendeur à encaisser rapidement** les clients et respecter la cadence imposée par l’activité.
* **Le vol de vêtements** par la responsable du rayon homme.
* **La copie et la transmission de documents confidentiels** par la secrétaire à une entreprise concurrente.
* **Les erreurs de caisse répétées** d’une caissière.
* **La falsification des notes de frais** de la part du délégué syndical qui a majoré le montant des frais de transport et d’hébergement.

|  |  |
| --- | --- |
| Situations qui peuvent donner lieu à un licenciement :  **Cause réelle et sérieuse** | Situations qui ne peuvent pas donner lieu à un licenciement |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Comportement fautif | Comportement non fautif |  |
|  |  |  |

Apprécier la gravité de la faute et ses conséquences

Votre tuteur envisage de licencier trois salariés, leur comportement étant constitutif d’une cause réelle et sérieuse.

*Prenez connaissance du document 3 afin de prendre connaissance des conséquences du licenciement.*

**Document 3** : Les conséquences du licenciement

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Ancienneté du salarié** | **Durée du préavis** | | Moins de six mois | Fixée par la convention collective | | 6 mois à 2 ans | 1 mois au minimum | | A partir de 2 ans | 2 mois au minimum |  * Pour éviter au salarié de se trouver brusquement privé de ressources et lui laisser le temps de trouver un nouvel emploi, la loi impose à l’employeur le respect d’un **délai de préavis**. La durée du préavis est fixée par la loi ou la convention collective, en fonction de l’ancienneté du salarié   Lorsque le préavis ne peut pas être effectué par le salarié ou n’est pas exigé par l’employeur, le salarié reçoit une **indemnité de préavis** égale à la rémunération que le salarié aurait touchée pendant cette période.   * D’autre part, le salarié, titulaire d’un CDI, a droit à une **indemnité de licenciement**. * Enfin, lorsque le licenciement a lieu alors que le salarié avait droit à des congés payés dans l’année, il recevra une **indemnité de congés payés**.   *Source personnelle* |

1. Citez les conséquences du licenciement prononcé à l’égard du salarié affecté en réserve, dont l’arrêt de travail a été prolongé pour maladie professionnelle, sachant qu’il a été embauché il y treize mois.

Votre tuteur vous informe que les conséquences du licenciement ne sont pas les mêmes selon que le comportement est fautif ou non, et selon la gravité de la faute.

*Consultez le document 4.*

**Document 4** : La gravité de la faute et ses conséquences

|  |
| --- |
| Trois types de fautes justifient un licenciement :   * **La faute sérieuse**: comportement négligent ou erreur de maladresse de la part du salarié qui nécessite de rompre le contrat de travail. * **La faute grave**: comportement qui cause des troubles sérieux dans l’entreprise et rend impossible le maintien du salarié dans l’entreprise. Elle entraîne le départ immédiat du salarié, sans indemnité de préavis ni indemnité de licenciement.   Les tribunaux ont reconnu l’accomplissement d’une faute grave dans les affaires suivantes :   * + Actes violents exercés à l’encontre d’un collègue de travail   + Vol ou destruction volontaire de matériel   + Refus réitéré d'exécuter un travail relevant des obligations du salarié   + Falsification des notes de frais   + Absences réitérées et sans motif * **La faute lourde**: comportement qui révèle une intention de nuire à l’employeur ou à l’entreprise. Elle prive le salarié de toutes les indemnités et, en outre, l’employeur peut exercer une action contre le salarié pour obtenir des dommages-intérêts destinés à réparer le préjudice subi.   *Source personnelle* |

1. Complétez le tableau suivant en identifiant la nature de la faute et ses conséquences :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Situation** | **Nature  de la faute** | **Conséquences** |
| Carole Sirven, responsable a été surprise en flagrant délit de vol d’un costume et de chemises. |  |  |
| Samia Cherradi réalise souvent des erreurs de caisse. Elle oublie d’encaisser les chèques cadeaux, le solde devenant ainsi négatif. De bonne foi, elle invoque une fatigue excessive due à une forte activité en caisse pour justifier sa maladresse. |  |  |
| Manon Desproges, secrétaire de direction, a communiqué des informations confidentielles, portant sur les résultats financiers de l’entreprise à un concurrent. |  |  |

Analyser la procédure de licenciement

M. Giovanni met en œuvre une procédure de licenciement à l’encontre des quatre salariés. Il vous informe que la procédure est strictement encadrée par la loi.

**Document 5**: La procédure légale de licenciement pour motif personnel

|  |
| --- |
| CONVOCATION A UN ENTRETIEN par lettre recommandée avec accusé de réception (AR) ou remise en mains propres contre décharge précisant :   * L’objet de l’entretien * La date, le lieu et l’heure * La possibilité pour le salarié de se faire assister |

Dans les 5 jours ouvrables

|  |
| --- |
| ENTRETIEN au cours duquel l’employeur indique les motifs du licenciement, le salarié peut se défendre en étant assisté par un autre salarié de l’entreprise (représentant des salariés) |

Après 2 jours ouvrables

|  |
| --- |
| NOTIFICATION DU LICENCIEMENT par lettre recommandée avec AR précisant :   * Les motifs précis du licenciement * Le délai de préavis * Les heures acquises au titre du DIF (droit individuel de formation) |

*Source personnelle*

1. Citez la raison pour laquelle la loi a imposé la mise en place obligatoire d’un entretien.

1. Pourquoi les motifs précis du licenciement doivent-ils être consignés dans la lettre ?

*Vous prenez connaissance à présent de la lettre de licenciement (document 6) adressée à Mme Sirven, vous devez vérifier sa légalité.*

**Document 6** : Lettre de licenciement adressée à Mme Sirven

C&A

Centre commercial place des Halles

67 000 Strasbourg

Mme Carole Sirven

12 rue des Balayeurs

67000 Strasbourg

Strasbourg, le 20 février 2012

Objet : notification de licenciement

A la suite de l’entretien préalable que nous avons eu le 17 février 2012, je vous notifie votre licenciement pour la raison suivante : vol de marchandises en réserve, acte délibéré de votre part dont l’élément de preuve est irréfutable. Cet acte met fin de suite à notre relation contractuelle. Vous disposez, à ce jour, d’un crédit de 22 heures de formation.

Je vous remettrai votre solde de tout compte ainsi que votre certificat de travail et l’attestation Pôle Emploi.

M.Giovanni

1. Vérifiez si la lettre est conforme à la loi et contient toutes les mentions obligatoires. Si elle n’est pas conforme, précisez les mentions manquantes.

Définir le licenciement pour motif économique

Le siège du magasin envisage de mettre en place des caisses automatiques dans le magasin, s’inspirant ainsi de méthodes contemporaines de vente de la grande distribution alimentaire, pour des raisons budgétaires, l’objectif est de réduire les coûts du personnel en vue d’accroître le bénéfice réalisé par l’enseigne.

M. Giovanni vous informe que 5 postes de caissières vont être supprimés.

1. Analyser la validité d’un licenciement pour motif économique

*Prenez connaissance du document 7 afin de cerner la notion de licenciement économique et sa validité.*

**Document 7**: Définition du licenciement économique

Le licenciement économique est prononcé par un employeur pour un motif qui n’est pas lié au comportement du salarié mais en raison de la suppression ou d’une transformation d’emploi consécutive à des **difficultés économiques** ou à des **mutations technologiques**.

Le licenciement ne peut intervenir que si le salarié a bénéficié d’une formation permettant de s’adapter aux évolutions de son emploi et que si son reclassement sur un poste inférieur ou équivalent dans l’entreprise s’est avéré impossible.

Si l’employeur ne respecte pas ces obligations, le licenciement ne sera pas valable.

Dans les entreprises qui possèdent au moins 50 salariés, et dont le licenciement concerne plus de 10 salariés, l’employeur doit présenter **un plan de sauvegarde de l’emploi** au comité d’entreprise qui prévoit toutes les mesures possibles pour réduire le nombre de licenciements ou faciliter le reclassement des salariés licenciés: actions de reclassement interne ou externe (dans une autre entreprise du groupe), création d’activités nouvelles, mesures d’aménagement du temps de travail, actions de formation.

*www.travail-solidarité.gouv.fr*

1. Citez la cause des licenciements envisagés.

1. Citez la ou les obligations qui doivent être respectées par M. Giovanni avant de prononcer les licenciements pour motif économique.

Caractériser la procédure

M. Duval vous présente la procédure à suivre pour licencier Mme Malroy dans le document suivant :

**Document 8**: La procédure de licenciement individuel pour motif économique

|  |
| --- |
| 1. Envoi de la lettre de convocation à l’entretien précisant la date de l’entretien, la possibilité pour le salarié de se faire assister et l’impossibilité de reclasser le salarié. Information et consultation des représentants du personnel. |
| **5 jours ouvrables minimum** |
| 2. Entretien préalable précisant les motifs du licenciement et remise au salarié d’un document (contrat de sécurisation professionnelle qui prévoit un parcours de retour à l’emploi en proposant au salarié des mesures destinées à favoriser sa réinsertion professionnelle). |
| **7 jours ouvrables minimum pour un non cadre, 15 pour un cadre** |
| 3. Envoi de la lettre notifiant le licenciement, précisant le motif économique, les raisons pour lesquelles le reclassement a été rendu impossible, le délai restant au salarié pour adhérer au contrat de sécurisation professionnelle. |
| **8 jours ouvrables minimum** |
| 4. Information de l’inspection du travail (il ne s’agit là que d’une simple information et non d’une autorisation). |

1. Relevez les points communs et les différences entre la procédure de licenciement économique et celle pour motif personnel en complétant le tableau ci-dessous :

|  |  |
| --- | --- |
| **Points communs** | **Différences** |
|  |  |

Enoncer les autres modes de rupture du contrat de travail

1. Définir la démission

M. Giovanni vient de recevoir une lettre, remise en main propre par Pierre Baltinger, un vendeur.

*Prenez connaissance des documents suivants puis répondez aux questions*.

**Document 9**: Lettre formulée par Pierre Baltinger

Pierre Baltinger Mulhouse, le 23 février 2012

5 rue la Cité

68100 Mulhouse

Monsieur Giovanni,

Travaillant dans votre établissement depuis une année, affecté en décembre dernier au rayon homme en qualité de vendeur, je souhaite aujourd’hui mettre fin à notre relation contractuelle. La durée du transport est excessive, nuit à ma vie quotidienne et les perspectives d’évolution professionnelle au sein de l’entreprise sont faibles.

Je souhaite aujourd’hui trouver un emploi dans ma ville, en qualité de vendeur voire occuper un poste à responsabilité.

Je vous remercie, par avance, de me remettre les documents de fin de contrat suivants : le dernier bulletin de salaire, le certificat de travail et l‘attestation Assedic.

Veuillez agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

P. Baltinger

**Document 10**: Droits et obligations du salarié démissionnaire

La démission n’est qualifiée qu’à partir du moment où le salarié manifeste clairement sa volonté de démissionner, par écrit, verbalement ou qui résulte d’un comportement sans ambiguïté. Si les propos du salarié sont équivoques, manquent de clarté, le juge n’hésitera pas à considérer que la rupture est imputable à l’employeur et ceci, dans le but de protéger le salarié. En effet, les conséquences financières sont moins avantageuses que dans le cas du licenciement.

Droits : Contrairement au licenciement, la démission n’ouvre pas droit à une indemnisation au titre de l’assurance chômage, sauf si elle est considérée comme légitime. C’est le cas lorsque le salarié démissionne pour suivre son conjoint qui occupe un nouvel emploi, en cas de non paiement des salaires ou s’il a été victime d’un délit à l’occasion de l’exécution de son contrat.

…/…

Les cas sont limitativement fixés par les textes régissant l’assurance chômage toutefois, en dehors de ces cas, le salarié pourra bénéficier d’une indemnisation quatre mois après la fin de son contrat à condition de justifier une recherche active d’emploi.

Obligations : Le salarié démissionnaire est soumis au respect d’un délai de préavis, dont la durée est déterminée par le contrat de travail ou la convention collective applicable. L’employeur peut dispenser le salarié de l’effectuer, à sa propre initiative ou à la demande du salarié.

[*http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr*](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr)

1. Proposez une définition de la démission.

1. L’écrit est-il une condition de validité de la démission ? Justifiez.

1. La lettre de M. Baltinger constitue-t-elle une lettre de démission ? Justifiez.

1. Indiquez si M. Baltinger pourra recevoir des indemnités chômage à la fin de son contrat.

1. Citez l’obligation que devra respecter le salarié et son intérêt pour l’entreprise.

1. Dégager l’intérêt de la rupture conventionnelle

Pierre Baltinger a toujours accompli un travail de qualité dans l’entreprise et a fait preuve d’un grand professionnalisme pendant l’exécution de son contrat. M. Giovanni souhaite lui proposer la rupture conventionnelle.

*Prenez connaissance de document 11 afin de dégager l’intérêt de ce mode de rupture pour le salarié.*

**Document 11**: Présentation de la rupture conventionnelle : procédure et droits des salariés

Depuis la loi du 25 juin portant sur la « modernisation du marché du travail », l’employeur et le salarié qui ont signé un CDI peuvent décider, d’un commun accord, de mettre fin au contrat de travail.

La convention est rédigée au cours d’un entretien et définira le principe et les modalités de la rupture. Chaque partie va bénéficier d’un délai de rétractation de 15 jours à l’issue duquel l’une des parties va adresser une demande d’homologation auprès de la Direction départementale du travail. Celle-ci notifie aux parties sa décision d’acceptation ou de rejet.

Quant aux droits des salariés, quel que soit son ancienneté, le salarié bénéficie d’une indemnité de rupture, au moins égale à l’indemnité de licenciement. De plus, il bénéficie de l’allocation chômage s’il remplit les conditions classiques (avoir une activité professionnelle d’au moins 6 mois au cours des 22 mois précédant la fin du contrat de travail).

*www.travail-emploi-sante.gouv.fr*

1. Définissez la rupture conventionnelle.

1. Présentez l’intérêt de ce mode de rupture pour le salarié, par opposition à la démission, en citant ses droits.