

# Chapitre 11

## La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

### Exercice 11.01

Que lui conseillez-vous ?

En cas de démission, le salarié doit respecter le préavis prévu à la convention collective et au contrat de travail. S'il ne respecte pas le préavis, le salarié s'expose à être condamné à verser une indemnité compensatrice de brusque rupture égale au salaire brut correspondant au temps de travail non effectué.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans ce cas, il ne lui versera pas d'indemnité compensatrice de préavis.

En l'espèce, Aurélie a intérêt à demander à son employeur de la dispenser d'effectuer le préavis.

### Exercice 11.02

Quelles différences peut-on faire entre licenciement, démission, résiliation judiciaire et prise d'acte de la rupture ?

	Licenciement	Démission	Résiliation judiciaire	Prise d'acte de la rupture
Initiative de la rupture	Employeur Présence d'une cause réelle et sérieuse	Salarié Volonté claire et non équivoque	Décision du juge à la demande du salarié quand l'employeur ne remplit pas ses obligations	Salarié quand les faits reprochés à l'employeur sont justifiés

Formalités	Procédure de licenciement	Pas de procédure		Pas de procédure
Conséquences	Indemnités de licenciement si cause réelle et sérieuse	Pas d'indemnités	Effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse	Effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

## Exercice 11.03

**Analysez la situation de Camille et de Jérôme.**

**Situation de Camille : peut-elle revenir sur sa démission ?**

La démission est la rupture unilatérale du contrat de travail à la seule initiative du salarié. Elle doit résulter d'une volonté sérieuse, claire et non équivoque de démissionner. La démission ne doit pas être provoquée par l'employeur, ne doit pas être réalisée sur un coup de tête...

En l'espèce, Camille quitte l'agence en remettant à son employeur, le 2 mai, une lettre de démission. Elle démissionne pour suivre son ami. Il ne s'agit pas d'un coup de tête. Elle revient sur sa démission 3 mois plus tard, ce qui est très tardif. Sa démission est acquise et ne peut donc pas être remise en cause.

**Situation de Jérôme : s'agit-il d'une démission ?**

La cour de cassation distingue la démission de la prise d'acte de la rupture par le salarié. Il y a prise d'acte de la rupture par le salarié si les faits qu'il reproche à son employeur et qui motivent son départ sont justifiés. Dans ce cas, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si les faits ne sont pas justifiés, la rupture produit les effets d'une démission.

En l'espèce, Jérôme a travaillé 3 mois sans percevoir de salaire. L'attitude de l'employeur le contraint à rompre le contrat. L'employeur n'a pas respecté ses obligations. Les faits sont justifiés. Cette rupture s'analyse donc en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et doit être indemnisée comme telle.

## Exercice 11.04

### Arguments de Gustave

La démission n'est valable que si elle repose sur une volonté claire et non équivoque de démissionner.

La volonté de Gustave n'est pas claire car il a exercé une rétractation. Elle est équivoque car elle a été donnée à la suite des pressions qu'exerçait sur lui son supérieur hiérarchique.

La rétractation a donc un caractère équivoque.

L'employeur qui ne tient pas compte de la décision du salarié auteur d'une lettre de démission 7 jours plus tôt, de ne plus rompre le contrat de travail, fait preuve d'une légèreté blâmable,

La rupture du contrat s'analyse en un licenciement pour motif personnel dépourvu de cause réelle et sérieuse.

## Exercice 11.05

### Les salariés protégés peuvent-ils utiliser la résiliation judiciaire, la prise d'acte de la rupture ?

**Prise d'acte de la rupture :** la jurisprudence a étendu la protection spécifique des représentants du personnel en cas de licenciement à tous les cas de rupture du contrat à l'initiative de l'employeur.

Lorsque le représentant du personnel prend l'initiative de la rupture en raison de l'inexécution par l'employeur de ses obligations, cette rupture s'analyse en un licenciement soumis à la procédure spécifique. Si les faits invoqués par le salarié sont justifiés, la rupture produit les effets d'un licenciement nul pour violation du statut protecteur. Par contre, si les faits ne sont pas justifiés, la rupture produit les effets d'une démission (cass. soc. 5 juillet 2006)

**Résiliation judiciaire :** selon la cour de cassation, le salarié protégé peut demander la résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur.

« Mais attendu que si la procédure de licenciement du salarié représentant du personnel est d'ordre public, ce salarié ne peut être privé de la possibilité de poursuivre la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquement, par ce dernier, à ses obligations. (Cass. soc du 16 mars 2005) ».

## Exercice 11.06

Indiquez si la rupture du contrat de travail peut s'analyser en une démission.

- a - Pas de volonté claire et non équivoque de démissionner. Il ne s'agit pas d'une démission.
- b - Pas de volonté claire et non équivoque de démissionner. Il ne s'agit pas d'une démission.
- c - Pas de volonté claire et non équivoque de démissionner. Il ne s'agit pas d'une démission.
- d - La seule absence du salarié à son poste de travail ne suffit pas à caractériser sa volonté de démissionner. Elle doit être accompagnée de faits démontrant que le salarié ne souhaite pas revenir dans l'entreprise. En l'espèce, le fait que l'employeur demande à la salariée à 2 reprises par LR quelles sont ses intentions et qu'elle ne réponde pas peut démontrer sa volonté de démissionner.

## Exercice 11.07

**Indiquez si le licenciement est justifié ou non et si oui s'il y a cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde.**

- a - Le licenciement du cadre commercial est justifié par des éléments précis et objectifs. Il a donc une cause réelle et sérieuse. Par contre, le licenciement de son amie est sans cause réelle et sérieuse. Il ne repose que sur une perte de confiance qui n'est pas en soi un motif de licenciement.
- b – Faute grave.
- c - Le refus d'une modification du contrat n'est pas en soi un motif de licenciement. Le licenciement sera justifié si la modification du contrat est justifiée par l'intérêt de l'entreprise ou si elle a un motif disciplinaire.
- d - Faute grave.
- e - Faute légère. Licenciement non justifié.
- f - Faute lourde si intention de nuire.

g - Licenciement nul car l'employeur doit démontrer que les difficultés économiques rendent impossible le maintien du contrat. Le simple d'évoquer des difficultés économiques ne suffit pas. (Cass. soc 20.10.2006).

h – faute lourde car il y a intention de nuire (tentative de débauchage du personnel, contribue à la paralysie du fonctionnement de la société)

I – la mise en examen d'un salarié n'est pas une faute grave. Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

## Exercice 11.08

### **Que pouvez-vous lui conseiller ?**

Le licenciement de Madame Mister pose deux problèmes juridiques distincts :

- le problème relatif à la procédure,
- le problème relatif à la cause du licenciement.

### **1er problème : le licenciement est-il régulier quant à la procédure ?**

- L'employeur qui envisage de licencier une salariée doit la convoquer à un entretien avant de lui notifier son licenciement.

- La lettre de convocation à l'entretien doit préciser l'objet de l'entretien, notamment si un licenciement est envisagé, le terme « licenciement » doit y figurer. Elle doit, d'autre part, indiquer que le salarié peut se faire assister par un représentant du personnel ou par un conseiller extérieur.

En l'espèce, la lettre de convocation est irrégulière quant à son contenu. Son objet est imprécis, il manque la précision de la sanction. De plus, la lettre n'indique pas que la salariée peut se faire assister Il y a donc irrégularité.

- L'entretien : l'employeur doit indiquer les motifs du licenciement. En l'espèce, l'employeur évoque deux motifs alors qu'un seul était précisé dans la lettre de convocation. Il y a irrégularité.

- La notification du licenciement : la lettre doit contenir les motifs précis sinon le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. En l'espèce, la lettre est régulière.

## **2e problème : le licenciement a-t-il une cause réelle et sérieuse ?**

Tout licenciement doit avoir une cause réelle et sérieuse.

L'employeur invoque deux causes :

- la condamnation civile: la cause du licenciement ne peut être un fait relevant de la vie privée du salarié sauf s'il apporte un trouble à l'organisation de l'entreprise et à son fonctionnement; En l'espèce, la condamnation à payer des dommages et intérêts est sans effet sur l'entreprise. Ce ne peut être retenu comme une cause réelle et sérieuse ;

- la perte de confiance. La cour cassation précise que ce ne peut être une cause de licenciement. Seuls des faits objectifs peuvent être cause de licenciement. En l'espèce, l'employeur n'évoque pas d'éléments objectifs prouvant la perte de confiance.

Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse.

## **Quelles sont les sanctions applicables ?**

Dans les entreprises de plus de dix salariés et pour des salariés ayant deux ans d'ancienneté, si le licenciement est sans cause réelle et sérieuse et irrégulier, le salarié percevra des dommages et intérêts dont le montant ne peut être inférieur à six mois de salaire, ou pourra être réintégré.

## Exercice 11.09

### 1. Cette transaction est-elle valable ?

« La transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître » (art. 2044 c. civ.).

Lorsque la transaction a pour objet de régler les conséquences financières de la rupture d'un contrat de travail, elle ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture intervenue, et elle doit comporter des concessions réciproques.

Monsieur Saur a signé une transaction parfaitement valable. Chaque partie fait des concessions.

### 2. Le salarié, peut-il, ultérieurement, saisir le conseil de prud'hommes pour obtenir paiement d'une somme de 937 € au titre d'une prime d'intéressement ?

En principe, « les transactions ne règlent que les différends qui s'y trouvent compris » (art. 2049 c. civ.) et « la renonciation qui y est faite à tous droits, actions et prétentions, ne s'entend que de ce qui est relatif au différend qui y a donné lieu » (art. 2048 c. civ.).

En l'espèce, les différents points du litige étaient les indemnités de préavis, de licenciement et de rupture.

On pourrait donc considérer que la demande en paiement de la prime d'intéressement, restée en dehors du différend, serait recevable.

Mais les termes utilisés par la transaction s'y opposent, d'après le Cour de cassation (Ass. plén., 4 juillet 1997). Le salarié renonçait à toute réclamation, de quelque nature qu'elle soit, relative à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail. Il renonçait donc au paiement de la prime.

## Exercice 11.10

**Justifiez dans les deux cas la demande de l'employeur**

**1er cas : licenciement pour faute grave pour non respect de l'obligation de confidentialité**

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Un salarié est tenu à une obligation de loyauté, de discrétion et de confidentialité même en dehors de ses heures de travail.

En l'espèce, la démarche d'ordre privée entreprise par le salarié en faveur d'une personne réfugiée n'avait été possible qu'en divulguant à des tiers des informations confidentielles qu'il

avait recueillies dans le cadre de ses fonctions et en agissant à l'insu de l'association qui l'employait tout en faisant état de sa qualité professionnelle.

Ces faits constituent des manquements graves à ses obligations professionnelles et ne relèvent pas de sa liberté d'expression. Ils justifient un licenciement pour faute grave.

## **2e cas : non respect du préavis**

Le salarié qui démissionne est tenu de respecter un préavis qui résulte de la convention collective ou des usages. A défaut, l'employeur peut réclamer au salarié le versement d'une indemnité compensatrice égale au salaire brut correspondant au temps de travail non effectué.

En l'espèce, le salarié a effectué un préavis de 15 jours. Or, selon la convention collective applicable, la durée du préavis pour un employé ayant plus de 2 ans d'ancienneté est d'un mois. Il est donc redevable d'une indemnité à son employeur faute d'avoir respecté le préavis conventionnel.