



# Chapitre 6 : La rupture du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée ne doit enfermer ni l’employeur ni le salarié dans une relation de travail sans issue. Il faut qu’il puisse être rompu. Néanmoins, parce que le salarié se trouve en situation de subordination (cf. chapitre 5), la loi, à travers les dispositions du Code du travail, doit le protéger afin qu’il ne soit pas privé injustement et brutalement de son emploi, source de revenus.

Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu par le salarié lui-même, par l’employeur ou par les deux. Cependant, lorsque la rupture est à l’initiative de l’employeur, le corpus normatif impose le respect de règles visant à protéger le salarié d’un licenciement abusif ou à encadrer le licenciement pour faute.

## Comment un salarié peut-il rompre son contrat de travail ?

Un salarié peut décider de rompre son contrat de travail :

* en présentant sa démission ;
* ou en négociant une rupture conventionnelle individuelle.

### La démission

L’absence prolongée d’un salarié ne peut donc pas être considérée comme une démission de sa part.

Un salarié peut décider de rompre son contrat de travail en présentant à son employeur sa démission. Celle-ci peut être écrite ou orale mais elle doit être claire et non équivoque. À noter qu’une démission peut être requalifiée en licenciement par le Conseil des Prud’hommes si cette condition n’est pas respectée.

Les conséquences d’une démission :

* rupture du contrat de travail ;
* aucune indemnité spécifique n’est versée par l’employeur sauf l’indemnité pour congés payés ;
* remise des documents obligatoires (certificat de travail, reçu pour solde de tout compte) par l’employeur ;
* respect des clauses spécifiques comme la clause de non-concurrence.

### La rupture conventionnelle individuelle

Trois conditions sont nécessaires pour une rupture conventionnelle du contrat de travail sont : un accord entre l’employeur et le salarié sur le principe de ce mode de rupture ; le fait qu’aucune des parties n’impose à l’autre cette solution ; la rédaction d’un accord de rupture.

Conséquences :

* perception par le salarié de l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
* possibilité de percevoir l’allocation-chômage ;
* pas de règle en matière de préavis donc librement fixé par la rupture conventionnelle ;
* homologation obligatoire par l’administration ;
* délai de rétraction de 15 jours calendaire ;
* remise par l’employeur des documents obligatoires.

## Comment la loi protège-t-elle le salarié lors d’un licenciement ?

Le licenciement, qu’il soit lié à la personne du salarié ou pour un motif économique, doit reposer sur une **cause réelle** (elle doit exister) et **sérieuse** (elle doit avoir une certaine importance). À noter que la réglementation relative au licenciement est très précise parce que le droit du travail tend à protéger le salarié (ordre public de protection). C’est pourquoi l’employeur doit respecter une procédure de licenciement parfaitement identifiée.

### Licenciement pour cause réelle et sérieuse

Il n’existe aucune définition légale et jurisprudentielle de la notion de « cause réelle et sérieuse ». Aussi, l’appréciation de la cause du licenciement se fait au cas par cas par les juges. Cependant, la doctrine donne des indications pouvant permettre de définir ce qu’est une cause réelle et sérieuse :

* « la cause est réelle si elle présente un caractère d’objectivité, ce qui exclut les préjugés et les convenances personnelles. La cause réelle peut être, par exemple, une faute, une inaptitude professionnelle ou une réorganisation de l’entreprise[[1]](#footnote-1) ». Ainsi, la cause du licenciement doit être objective et exister ;
* « une cause sérieuse est une cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommages pour l’entreprise, la continuation du travail et qui rend nécessaire le licenciement[[2]](#footnote-2). » La jurisprudence admet qu’une cause sérieuse n’est pas obligatoirement une faute commise par le salarié. En effet, elle peut être liée à la situation personnelle du salarié. Ainsi, est une cause sérieuse de licenciement l’insuffisance professionnelle, les absences à répétition ou les mauvaises relations avec la clientèle.

### La procédure de licenciement

La procédure de licenciement revêt un caractère individuel. Aussi, l’employeur doit :

* convoquer le salarié à un entretien préalable au moins 5 jours avant celui-ci. L’entretien préalable est l’occasion pour le salarié de s’expliquer des faits qui lui sont reprochés. Il peut se faire assister par un tiers (un avocat, un autre salarié de l’entreprise, un représentant syndical) s’il le désire. Rien n’oblige le salarié à se rendre à l’entretien préalable mais son absence ne fait pas obstacle à la poursuite de la procédure ;
* notifier le licenciement au salarié par écrit (lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres au salarié contre signature) en précisant les raisons de la rupture du contrat de travail.

## Qu’est-ce que le licenciement pour faute ?

Un salarié peut être licencié pour faute simple, faute grave ou faute lourde, au terme d'une procédure disciplinaire. Les conséquences de ce licenciement varient en fonction de la qualification de la faute retenue par l'employeur. En cas de litige, c'est au juge de déterminer si le salarié a commis une faute et de qualifier la faute retenue.

La faute légère n’entraîne pas la perte des indemnités de rupture du contrat de travail (article L. 1232-1 du Code du travail) contrairement à la faute grave (articles L. 1234-1 et 1234-9 du Code du travail) qui résulte d’un fait ou de plusieurs faits rendant impossible le maintien du salarié dans l’entreprise durant la période de préavis.

1. JO débats AN 23 mai 1973, p.1145, col.2 [↑](#footnote-ref-1)
2. JO débats AN 30 mai 1973, p.1699, vol.2 [↑](#footnote-ref-2)