

Fiche pratique 03 > La rupture du contrat de travail

3.1 - 3 types de procédure

> **La rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement)**

Etape 1 : Convocation du salarié à un entretien préalable

- ❖ Modalités de convocation :
 - Convocation par lettre recommandée avec accusé de réception
 - ou
 - Lettre remise en main propre contre décharge
- ❖ Contenu de la convocation :
 - ✓ Objet de la convocation
 - ✓ Date, heure et lieu de la convocation
 - ✓ Faculté de se faire assister par une personne de son choix
 - Si CSE : personnel de l'entreprise ou représentant des salariés
 - Si pas de CSE : personnel de l'entreprise ou conseiller du salarié
 - ➔ Préciser les coordonnées de la mairie du salarié (ou du lieu de travail : si le salarié réside dans un autre département) et de l'inspection du travail

Etape 2 : Recevoir le salarié

- ❖ Délai : La date de la convocation pour l'entretien doit respecter un délai minimum de 5 jours ouvrables après la présentation de la lettre.
- ❖ Contenu de l'entretien : Vous devez exposer les faits et preuves qui vous ont amenés à le convoquer à cet entretien préalable de licenciement. Vous devez recueillir ses propos/justifications sur le sujet.

Attention : A aucun moment vous ne devez informer le salarié si vous comptez ou non le licencier.

Etape 3 : Envoi de la lettre de licenciement

- ❖ Délai : Vous pouvez envoyer la lettre de licenciement au minimum 2 jours ouvrables après l'entretien (et au maximum 1 mois après l'entretien s'il s'agit d'une procédure disciplinaire).
- ❖ Forme : Lettre recommandée avec accusé de réception
 - la date d'envoi de la lettre = date de notification de la rupture du contrat
 - mais le préavis court qu'à compter de la date de présentation de la lettre

A savoir : le défaut de remise de la notification de licenciement par les services postaux n'entache pas la régularité du licenciement.

Attention toutefois vous devez vérifier que vous avez la bonne adresse du salarié.

- ❖ Contenu : Rappeler dans la lettre de rupture :
 - la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié
 - la durée du préavis applicable

- le ou les motifs justifiant la rupture
- elle doit être signée

A savoir : la mention des droits à la portabilité en matière de frais de santé et de prévoyance n'est plus obligatoire : la mention sur le certificat de travail suffit.

Attention : Pensez à vérifier si le salarié dispose d'une clause de non-concurrence dans son contrat de travail

➤ **La rupture à l'initiative du salarié (démission)**

❖ Conditions :

- Salarié en CDI
- Rédaction d'un écrit
- Volonté explicite, claire et non équivoque de quitter l'entreprise

❖ Forme : De préférence par lettre recommandée avec accusé de réception

A savoir : si le salarié avait déjà posé des congés payés, validés par l'employeur avant la notification de sa démission, le terme du préavis doit être repoussé du nombre de jours de congés payés pris.

➤ **La rupture d'un commun accord (rupture conventionnelle)**

❖ Condition : Accord mutuel et consentement libre et éclairé entre employeur et salarié en CDI

Cas possibles :

- Salarié en arrêt maladie,
- Salariée enceinte ou en congé maternité

❖ Forme : Un ou plusieurs entretiens

❖ Contenu : Indemnisation minimale prévue par les dispositions légales et/ou conventionnelles + préciser que la personne peut être accompagnée lors du ou des entretiens

A savoir : depuis le 1^{er} avril 2022 les demandes de ruptures conventionnelles doivent être obligatoirement télétransmises via TéléRC

3.2 - Dans certains cas, un préavis doit être respecté

Toute rupture du contrat de travail implique de part et d'autre le respect d'un préavis, sauf en cas de faute lourde, de faute grave, de rupture conventionnelle, ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude sans origine professionnelle.

Comment apprécier sa durée ? La durée varie selon :

- Ancienneté
- Catégorie professionnelle du salarié

		Licenciement		Démission
ETAM	Coeff. 200 à 355	<2 ans d'ancienneté	1 mois	1 mois
		>2 ans d'ancienneté	2 mois	2 mois

	Coeff. 400 à 500	2 mois	2 mois
CADRE		3 mois	3 mois

A savoir : une durée de préavis supérieure ou inférieure peut être définie par accord entre les parties

3.3 - Le droit de s'absenter pour rechercher un emploi

Nombre de jours : 6 jours ouvrés / mois

Modalités de prise des jours :

- chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée
 - heures d'absence fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié (information préalable réciproque)
- **En cas de licenciement** : pas de réduction de rémunération mais aucune indemnité due si le salarié décide de ne pas les utiliser
 - **En cas de démission** : pas de rémunération des heures d'absence

3.4 - L'indemnité compensatrice de préavis

➤ **Cas 1 : le salarié demande à être dispensé d'effectuer son préavis**

Dans ce cas, le salarié ne perçoit pas d'indemnité compensatrice de préavis.

➤ **Cas 2 : le salarié commence à effectuer son préavis et trouve un nouvel emploi**

Le salarié peut quitter son emploi s'il trouve un nouvel emploi. La durée de la période de préavis durant laquelle il a effectivement travaillé doit lui être rémunérée.

➤ **Cas 3 : l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis**

Si l'employeur dispense le salarié d'effectuer son préavis, il devra lui payer l'indemnité compensatrice de préavis.

A savoir : le salarié peut demander à ce que l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de notre convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

3.5 - L'indemnité de licenciement

➤ **Condition d'attribution**

Avoir au moins 8 mois d'ancienneté interrompue au service du même employeur.

Rappel : cette indemnité n'est **pas** due en cas de faute grave ou faute lourde

➤ **Montant**

Catégorie	Ancienneté	Montant *
ETAM	De 8 à 10 ans	1/4 mois pour chaque année de présence
	>10 ans	1/3 mois pour chaque année de présence
CADRE	<2 ans	1/4 mois pour chaque année de présence

	>2 ans	1/3 mois pour chaque année de présence
--	--------	--

*Prorata au nombre de mois de présence en cas d'années incomplètes

Base de calcul de l'indemnité conventionnelle : 1/12 de la rémunération des **12 derniers mois** (primes comprises à l'exclusion des majorations pour heures supplémentaires et des majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou à un détachement)

*A savoir : le montant de l'indemnité conventionnelle doit être comparé avec celui de l'indemnité légale. Le salarié doit percevoir l'indemnité qui lui est **la plus favorable**.*

L'indemnité **légale** se calcule ainsi: moyenne des 12 derniers salaires ou 3 derniers salaires (si plus favorable) x ancienneté x 1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.

➤ **Prise en compte de la maladie pour l'ancienneté**

	Indemnité conventionnelle	Indemnité légale
Maladie simple et accident de trajet	OUI dans la limite de 6 mois consécutifs	NON
Maladie professionnelle, accident du travail et maternité	OUI	OUI

L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : social@cinov.fr