

Contrat de travail

Rupture

Une certitude, des incertitudes

“ Il est une certitude, un jour la relation de travail nouée entre l’employeur et le salarié s’éteindra. La rupture peut jaillir des aléas de la vie, la personne physique et / ou la personne morale disparaît. Elle peut également avoir été programmée dès la conclusion du contrat de travail. La rupture peut encore intervenir lors du départ à la retraite du salarié. Enfin, comme pour tout contrat, chaque partie à la convention peut, à tout moment, choisir de mettre fin à la relation. ”

Quelles obligations légales ?

Code Civil

Art. 1210 *Les engagements perpétuels sont prohibés.*

Chaque contractant peut y mettre fin dans les conditions prévues pour le contrat à durée indéterminée.

Art. 1211 *Lorsque le contrat est conclu pour une durée indéterminée, chaque partie peut y mettre fin à tout moment, sous réserve de respecter le délai de préavis contractuellement prévu ou, à défaut, un délai raisonnable.*

Art. 1212 *Lorsque le contrat est conclu pour une durée déterminée, chaque partie doit l'exécuter jusqu'à son terme.*

Nul ne peut exiger le renouvellement du contrat.

Art. 1213 *Le contrat peut être prorogé si les contractants en manifestent la volonté avant son expiration. La prorogation ne peut porter atteinte aux droits des tiers.*

Art. 1214 *Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé par l'effet de la loi ou par l'accord des parties.*

Le renouvellement donne naissance à un nouveau contrat dont le contenu est identique au précédent mais dont la durée est indéterminée.

Art. 1215 *Lorsqu'à l'expiration du terme d'un contrat conclu à durée déterminée, les contractants continuent d'en exécuter les obligations, il y a tacite reconduction. Celle-ci produit les mêmes effets que le renouvellement du contrat.*

Types de rupture

Trois grands types de rupture du contrat

- ruptures volontaires communes
- ruptures à l'initiative du salarié
- ruptures à l'initiative de l'employeur

Conditions de la rupture

Quelle que soit la rupture, elle doit répondre à :

- des **conditions de forme**, respect des **procédures**,
- des **conditions de fond**, respect de la **législation** et des **clauses contractuelles** (individuelles et collectives).

Le juge s'intéresse en premier à la forme, en second au fond

Contrat de travail

Rappel

Contrat de travail

Le contrat de travail désigne une convention par laquelle une personne, le **salarié**, s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre, l'**employeur**, contre rémunération.

Pour qu'un contrat de travail soit reconnu comme tel sur le plan juridique, il faut, selon la jurisprudence, la réunion de **trois critères** :

- une **rémunération** (qui peut être versée aussi bien en argent qu'en nature),
- une **prestation de travail**,
- et un **lien de subordination juridique** entre les cocontractants (l'employeur et le salarié).

Conséquences juridiques

Code Civil, droit des obligations :

- Art. 1103** “ *les contrats légalement formés tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faits* ”
- Art. 1104** “ *les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi* ”
cette disposition **est d’ordre public**
- Art. 1106** “ *Le contrat est synallagmatique lorsque les contractants s’obligent réciproquement les uns envers les autres.*
Il est unilatéral lorsqu’une ou plusieurs personnes s’obligent envers une ou plusieurs autres sans qu’il y ait d’engagement réciproque de celles-ci ”

Code du travail :

- Art L. 1221-1** “ *le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d’adopter* ”
- Art L. 1222-1** “ *le contrat de travail est exécuté de bonne foi* ”

Conséquence de l'exécution de bonne foi

➤ employeur, obligation de :

- fournir un travail dans le cadre de l'horaire établi,
- verser le salaire correspondant au travail effectué,
- respecter les autres éléments essentiels du contrat (qualification, lieu de travail quand il est précisé dans le contrat...),
- faire effectuer le travail dans le respect du Code du Travail et de la convention collective applicable à l'entreprise.

➤ salarié, obligation de :

- observer les horaires de travail,
- réaliser le travail demandé conformément aux instructions données,
- respecter les engagements mentionnés dans le contrat de travail et, lorsqu'il en existe un, les clauses du règlement intérieur,
- ne pas faire de concurrence déloyale à son employeur.

contrats de travail, CDI ou autres ?

Code du travail, **art. L. 1221-2** :

“ Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée. ”

Type de contrats de travail

CDI : Contrat à Durée Indéterminée, temps complet ou temps partiel

CDD : Contrat à Durée Déterminée

les autres :

- contrat de travail à **temps partiel**,
- contrat de travail **intermittent**,
- contrat de travail **temporaire**,
- contrat de **professionnalisation**, contrat d'**apprentissage**,
- contrats **spécifiques** prévus pour les personnes en difficulté, notamment le contrat unique d'insertion, dans sa forme contrat d'accompagnement dans l'emploi ou contrat initiative-emploi,
- contrats conclus avec les **groupements d'employeurs**,
- “ contrat de travail en **portage salarial** ” à durée déterminée, ou à durée indéterminée,
- et peu être quelques autres contrats exotiques...

contrats de travail, écrit ou non ?

Seul le contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet peut être non-écrit. Il est alors qualifié d'oral, de verbal ou de tacite.

Tous les autres types de contrat doivent être écrits, et en français.

Le salarié étranger peut demander la traduction de son contrat dans sa langue d'origine.

contrats de travail, infos minimales

Éléments essentiels devant figurer au contrat :

Art. 2 de la directive 91/533/CE du 14.10.1991, transposée en droit français par

Code du Travail, art. R. 3243-1

- **identité des parties,**
- **lieu de travail,**
- le **titre**, le **grade**, la **qualité**, ou la catégorie d'emploi, la caractérisation ou la description sommaire du travail,
- date de **début du contrat** ou de la relation de travail,
- **durée prévisible**, en cas de contrat ou de relation de travail temporaire,
- **durée du congé payé** ou les modalités d'attribution ou de détermination de ce congé,
- durée des **délais de préavis** à observer par l'employeur et le travailleur en cas de cessation de contrat ou de relation de travail ou, à défaut, les modalités de détermination de ces délais,
- **montant de base et les autres éléments constitutifs de la rémunération**, ainsi que la périodicité du versement,
- **durée de travail** normale du travailleur,
- le cas échéant, la référence aux **conventions collectives applicables**.

Contrat de travail - documents

Les éléments utiles à la caractérisation de la relation de travail se trouvent dans différents documents :

➤ **éléments propres au salarié :**

- contrat de travail et avenants éventuels,
- bulletins de salaire,

➤ **éléments propres à la profession :**

- convention collective et différents accords de branche,
- convention collective et différents accords de l'entreprise,
- usages de la profession et de l'entreprise.

Cette liste n'est pas limitative !

Ce n'est pas au juge de rechercher ces éléments, mais aux parties de les fournir en appui de leurs demandes et de leur défense. Rappel : la charge de la preuve appartient à celui qui affirme.

Contrat de travail

Ruptures volontaires

Ruptures concernées

Trois types de ruptures volontaires, à la main des deux parties simultanément, sont possibles :

- Rupture conventionnelle individuelle
- Rupture conventionnelle collective
- Retraite

Rupture conventionnelle individuelle

- L'employeur et le salarié conviennent **en commun** des conditions de la rupture **(CT L. 1237-11)**
- **Réservé uniquement aux salariés en CDI**, y compris les salariés protégés,
- Une obligation :
 - d'un entretien minimum, **(CT L. 1237-12)**
 - de liberté du consentement des parties
- Le contenu de la convention est libre, mais doit prévoir à minima la date de rupture et les modalités financières de la rupture
- La convention doit être **homologuée par la Direccte (CT L. 1237-14)**
- Les parties disposent d'un **droit de rétractation de 15 jours calendaires (CT L. 1237-13)**
- L'employeur doit remettre au salarié les documents obligatoires habituels : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation d'assurance chômage,
- Le salarié peut **bénéficier d'indemnités de recherche d'emploi**,
- Le salarié dispose d'un **délai de 12 mois pour contester la rupture.**

Rupture conventionnelle collective

- Il s'agit de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif **(CT L. 1237-17)**
- Mise en place par un accord collectif majoritaire **(CT L. 1237-18 et L. 1237-19)**
- Se pratique en deux étapes :
 - étape 1 : mise en place de l'accord,
 - étape 2 : adhésion des salariés déclarés éligibles par l'accord

De manière pratique,
une fois le salarié déclaré éligible, et l'employeur d'accord, la rupture collective se déroule de manière identique à la rupture collective individuelle

Contrat de travail

Ruptures salarié

Ruptures concernées

Le salarié dispose de trois moyens principaux de rompre son contrat de travail :

- la **démission**, c'est en principe une rupture amiable du contrat, en principe, elle ne devrait pas créer de contentieux,
- la **résiliation judiciaire**, demande de rupture contentieuse du contrat, mais dans l'attente le contrat se poursuit,
- la **prise d'acte**, demande de rupture, en principe contentieuse, mais dans tous les cas, le contrat s'arrête immédiatement.

Démission du salarié

- définition “ ***C’est est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail*** ”.
- Elle ne concerne pas tous les types de contrats, salariés en CDI essentiellement
- Elle peut être orale ou écrite
- Situations de requalifications

Règle générale, **un employé n’est démissionnaire que s’il renonce de manière sérieuse, unilatérale et non équivoque au rapport juridique de dépendance qui le lie à son employeur**. Toute ambiguïté ramène ainsi à d’autres situations connexes également reconnues et régies par le Code du travail. La notion de démission est notamment écartée dans les cas suivants :

- influences négatives de l’employeur
 - absence injustifiée,
 - volonté équivoque
- Obligations des parties, respect d’un préavis par le salarié, remise des documents légaux par l’employeur

Démission - litiges possibles

- Volonté non équivoque du salarié, pression de l'employeur, absences du salarié, rupture sous le coup de l'émotion, etc.
- Démission durant la période d'essai,
- Préavis, dispenses, durée, exécution, paiement, heures de recherche d'emploi, etc.
- Non paiement des salaires et indemnités diverses,
- Non remise des documents de fin de contrat,
- Rupture abusive de la part du salarié, DI pour l'employeur.

Résiliation judiciaire du contrat

- Le salarié demande au juge prud'homal de rompre son contrat de travail sur le fondement des articles 1217 et suivants du Code Civil
- Cette faculté n'est
 - ouverte qu'à certains salariés en fonction des types de contrats, CDI essentiellement
 - pas accessible à l'employeur, sauf exception (inaptitude ou contrat d'apprentissage)
- Elle a pour conséquence de :
 - soit de permettre de rompre le contrat au torts de l'employeur, LSCRS,
 - soit de poursuivre le contrat dans son état origine.
- Obligations des parties :
 - pendant la durée de la procédure, le contrat est toujours en vigueur, donc le salarié travaille toujours pour son employeur,
 - si LSCRS, versement des indemnités par l'employeur et remise des documents de fin de contrat,
 - si refus du juge, le contrat du salarié se poursuit.

Résiliation judiciaire - conséquences

- la résiliation judiciaire est prononcée :
 - à la date du jugement, ou du licenciement par l'employeur
 - elle produit les effets d'un licenciement sans CRS, salarié normal,
 - elle produit les effets d'un licenciement nul, salarié protégé,
 - l'employeur doit verser au salarié les indemnités de licenciement, compensatrice de CP et de LSCRS,
 - l'employeur doit remettre au salarié les documents de fin de contrat.

- la résolution judiciaire est refusée
 - le contrat de travail se poursuit,
 - l'employeur ne peut pas tirer argument de la demande de résiliation judiciaire pour licencier le salarié

Prise d'acte du salarié

- Le salarié demande au juge prud'homal de prendre acte de la rupture de son contrat de travail **aux torts de l'employeur** sur le fondement de l'article 1217 du Code Civil
- La prise d'acte a pour effet de **rompre immédiatement le contrat de travail**.
- Attention, **la rupture est définitive !**
- Le salarié :
 - se retrouve dans la situation du salarié démissionnaire,
 - peut saisir le juge prud'homal pour demander la requalification de la rupture en LSCRS,
- Attention, **la charge de la preuve incombe au salarié !**
- Obligations des parties :
 - **pendant la durée de la procédure**, le contrat étant rompu, le salarié est **sans salaire, sans indemnités et sans droit aux allocations chômage**,
 - si LSCRS, versement des indemnités par l'employeur, remise des documents de fin de contrat par l'employeur et droit aux allocations chômage,
 - si refus du juge, risque pour le salarié d'avoir à verser des DI à l'employeur.

Contrat de travail

Ruptures employeur

Ruptures concernées

- Licenciement pour **motifs personnels**
- Licenciement pour **faute**
 - Faute simple
 - Faute grave
 - Faute lourde
- Licenciement pour **inaptitude**
- Licenciement pour **motif économique**
 - Licenciement individuel
 - Licenciement collectif

Des préalables importants...

- le respect d'une **procédure précise**
- une **cause réelle et sérieuse**
- une **cause licite**
- une définition de la **faute**

Irrégularité de forme du licenciement

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

- avant l'ordonnance → l'irrégularité de forme entraînait la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse
(Cass. ass. plén. 27 novembre 1998, n° 97-40.423, n° 96-40.199 et n° 96-44.358)
- après l'ordonnance :
 - ➔ sanction 1 mois de salaire maximum,
(Code du Travail, art. L. 1235-2)
 - ➔ le juge devra s'intéresser au fond du licenciement pour statuer.

Procédure - déroulé

- convocation à un **entretien préalable**
- tenue de l'entretien préalable
- envoi de la **lettre de licenciement**
- notification du licenciement
- compléments éventuels
- fin du contrat
- remise des **documents de fin de contrat**

Délai de contestation éventuelle : 12 mois

Procédure entretien préalable impératif

- né de la réforme du Code du Travail en 1973, l'entretien préalable est obligatoire.
- lettre de convocation :
 - adressée en LRAR, ou remise en main propre
 - elle doit impérativement indiquer :
 - de manière non équivoque la possibilité éventuelle de licencier,
 - le lieu, la date et l'heure de l'entretien,
 - que le salarié peut se faire assister,
- un délai d'au moins **5 jours ouvrables** doit séparer la présentation de la lettre de la date de l'entretien,
- l'employeur notifie sa décision au salarié **au moins 2 jours ouvrables** après la date de l'entretien et **au plus 1 mois** après (hors licenciement économique).

Lettre de licenciement

- elle doit :
 - être notifiée entre **2 jours après** l'entretien préalable et **1 mois** maximum
 - être **signée par l'employeur** ou une personne habilitée
 - de manière claire et précise, **énoncer chaque motif.**
- elle peut être complétée par l'employeur, de son propre chef ou à la demande du salarié, dans un délai de **15 jours.**
- **c'est la lettre de licenciement, éventuellement précisée par l'employeur, qui fixe les limites du litige à naître en ce qui concerne les motifs de licenciement.**

(Code du Travail, art. L. 1235-2)

Documents de fin de contrat

- **certificat de travail,**
- **attestation Pôle emploi,**
- **solde de tout compte,**
- document de portabilité de la Protection Sociale Complémentaires
- état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale.

Notion de cause réelle et sérieuse

Tout licenciement pour motif personnel doit être motivé et justifié par une **cause réelle et sérieuse** :

- **réelle**, c'est-à-dire qui repose sur des faits objectifs, précis, vérifiables et non sur une impression ou un jugement subjectif,
- **sérieuse**, c'est-à-dire suffisamment grave pour rendre impossible le maintien du lien contractuel entre l'employeur et le salarié et donc rendre inévitable le licenciement.

Le licenciement doit également être **licite**, c'est-à-dire ne pas être :

- prohibé en en raison d'interdictions légales,
- prononcé ne fonction de la violation d'une liberté fondamentale.

Ces conditions sont cumulatives

Notion de faute

➤ **faute simple**

comportement fautif du salarié dans l'exercice de son contrat de travail, qui autorise l'employeur à le licencier, avec un préavis. (pas de cessation immédiate du contrat)

➤ **faute grave**

un fait ou un ensemble de faits, imputable au salarié et constituant une violation de ses obligations dont l'importance et la gravité sont telles, qu'elles rendent **impossible son maintien, même temporaire, au sein de l'entreprise.**

➤ **faute lourde**

une faute grave commise avec **l'intention de nuire.**

Conséquences de la faute

Indemnités de rupture	Faute simple	Faute grave	Faute lourde
Indemnité de licenciement	OUI s'il en remplit les conditions d'attribution	NON sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables	
Indemnité compensatrice de préavis	OUI si le salarié a été dispensé de son exécution du fait de l'entreprise NON si c'est le salarié qui demande une dispense d'exécution	NON sauf dispositions conventionnelles ou contractuelles plus favorables	
Indemnité compensatrice de congés payés	OUI dès lors que le salarié n'a pas bénéficié de la totalité du congé auquel il avait droit		

Licenciement pour motif personnel

- le licenciement repose **uniquement sur la personne du salarié**
- se souvenir que l'une des parties au contrat peut toujours y mettre fin, **(Code Civil, art. 1210)**
- mais en respectant les modalités prévues, **(Code Civil, art. 1211)**
- tous les motifs de rupture sont possibles, les principaux :
 - insuffisance professionnelle,
 - insuffisance de résultats,
 - mécontente et / ou perte de confiance,
 - absence pour maladie,
- contestation devant le CPH

Licenciement pour faute

- délai de prescription des fautes : **2 mois** (CT L. 1332-4)
- c'est à l'employeur de :
 - qualifier la faute
 - rapporter la preuve de la faute et de sa qualification
- si un doute subsiste il profite au salarié (CT L. 1235-1)
- interdiction de la mise à pied disciplinaire (double peine)
- possibilité de mise à pied conservatoire (faute lourde uniquement)

Licenciement pour inaptitude

- inaptitude médicale : une incapacité, physique ou mentale, à tenir son poste de travail,
- peut être **partielle** ou **totale**, avoir une cause **professionnelle** ou **non professionnelle**, avoir pour cause la **maladie** ou l'**accident**,
- **seul le médecin du travail est compétent pour prononcer un avis d'inaptitude**,
- tous les types de contrats de travail sont concernés,
- conséquences de l'inaptitude :
 - inaptitude partielle → obligation d'adaptation du poste et / ou de reclassement, en cas d'impossibilité ou de refus du salarié → licenciement
 - Inaptitude totale et durable → licenciement
- la procédure de licenciement est celle de la rupture de contrat pour motif personnel.

Inaptitude - points particuliers

- **ne pas confondre** licenciement pour inaptitude, possible, avec licenciement pour maladie ou pour handicap, qui lui est discriminatoire,
- un **avis d'inaptitude prononcé avec des réserves ou des restrictions**, même très importantes, n'est pas un avis d'inaptitude → **pas de licenciement possible** pour cette raison,
- bien s'assurer que :
 - la phase d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail a été correctement effectuée,
 - la recherche d'une possibilité de reclassement du salarié a bien été réelle,
- vérifier
 - le délai entre l'examen médical et le licenciement, (reprise du paiement du salaire après 1 mois)
 - la formulation de l'avis du médecin du travail, **(CT L. 1226-2-1 ou L. 1226-12)**
 - le respect des obligations d'information du salarié et de consultation du CSE.
- **ATTENTION, un licenciement pour inaptitude conduit directement au chômage de longue durée**

Contestations liées à l'inaptitude

Deux types de contestations possibles :

- **celle de l'avis d'inaptitude lui-même**, mais aussi des éléments qui y sont liés →
 - saisine du CPH en formation de référé, dans un **délai de 15 jours**,
 - recours auprès du médecin inspecteur du travail pour l'avis lui-même, au plan médical, c'est lui qui est compétent
 - mais aussi les éléments, propositions, conclusions ou indications qui en découlent
 - dans cette dernière rubrique, la décision du juge se substitue désormais à celle du médecin du travail.

- **celles qui font suite l'avis d'inaptitude** →
 - saisine du CPH en formation normale
 - étude de poste, reclassement, conséquence financières, respect des procédures, etc.,

Licenciement économique - définition

Aux termes de la législation, “ *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs **non inhérents à la personne du salarié** résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail.* ”

(Code du Travail, art. L. 1233-3)

- **suppression ou transformation d'emploi,**
- **modification d'un élément essentiel du contrat de travail,**
- **difficultés économiques réelles et sérieuses de l'entreprise,**
- **mutation technologique.**

Licenciement économique individuel ou collectif ?

- **individuel, trois critères cumulatifs :**
 - un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié,
 - le licenciement pour ce ou ces motifs d'un seul salarié,
 - et ce pour une période de trente jours minimum entre deux licenciements
- **collectif, 2 salariés ou plus sur une période 30 jours pour des raisons économiques.** conséquence, des procédures spécifiques fonction :
 - du nombre de salariés concernés, de 2 à 9 ou bien 10 et plus,
 - de l'importance des effectifs de l'entreprise, 11 à 49, ou bien 50 et plus,
 - de l'existence ou non d'IRP.
- **attention à la compétence du juge !**

Obligations préalables de l'employeur

- **Procédurales**, individuelles et collectives :
 - information des salariés,
 - consultation des IRP,
- **Adaptation des salariés** : l'employeur doit réaliser tous les efforts de formation et d'adaptation nécessaires à l'évolution de leur emploi,
- **Reclassement** :
 - portée de l'obligation : l'employeur ne pourra prononcer un licenciement économique que s'il se trouve dans l'incapacité de reclasser le salarié,
 - offre de reclassement : l'employeur adresse de manière personnalisée les offres de reclassement à chaque salarié ou diffuse par tout moyen une liste des postes disponibles à l'ensemble des salariés

Ordre des licenciements

- **Critères de sélection (Code du Travail, art. L. 1233-5)**
 - 1° Les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
 - 2° L'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise,
 - 3° La situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celle des personnes handicapées et des salariés âgés,
 - 4° Les qualités professionnelles appréciées par catégorie
- **Périmètre d'application des critères d'ordre des licenciements**
 - accord collectif,
 - à défaut, la zone d'emploi de l'établissement
- **Information des salariés** : le salarié peut, dans un **délai de 10 jours** à compter de la date de son départ de l'entreprise, demander à l'employeur les critères retenus.

Entretien préalable au licenciement

- L'employeur a obligation de convoquer le salarié à un entretien préalable
(CT L. 1233-11)
- Sauf si licenciement de 10 salariés ou plus et existence d'un CSE dans l'entreprise
(CT L. 1233-38)
- La convocation du salarié se fait par LRAR et comporte les éléments minimum habituels
- L'entretien se tient **au moins 5 jours ouvrables** après la convocation **(CT L. 1233-11)**
- Pendant cet entretien, l'employeur doit indiquer aux salariés : **(CT L. 1233-12)**
 - les motifs de la décision,
 - la possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP) : remise du document d'information accompagné du bulletin d'acceptation.

Lettre de licenciement

- Délai minimum d'envoi **(CT L. 1233-15)**
 - **7 jours ouvrables** pour l'ensemble des **salariés non cadre**,
 - **15 jours ouvrables** uniquement en cas de **licenciement individuel d'un cadre**.
- Contenu :
 - **motifs économiques** invoqués par l'employeur,
 - entreprise de moins de 1000 salariés : **possibilité de bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP)** (si le salarié n'a pas encore donné sa réponse),
 - Entreprise de plus de 1000 salariés : possibilité de bénéficier d'un congé de reclassement
 - la possibilité de bénéficier d'une **priorité de réembauche pendant 1 an** à dater de la rupture du contrat et les conditions de sa mise en œuvre
- Notification au salarié : **15 jours après l'envoi** pour préciser les motifs du licenciement
(CT R. 1233-13)
- Notification à l'administration : 8 jours max après l'envoi de lettre de licenciement au salarié.

Préavis et fin de contrat

- Le préavis est dû et payé, sauf dispense de l'employeur ou CSP / congé mobilité
- Indemnités de fin de contrat :
 - indemnité de licenciement,
 - indemnité compensatrice de préavis,
 - indemnité compensatrice de congés payés,
 - indemnité supra légale, s'il en existe une,
 - contrepartie financière prévue en cas de clause de non-concurrence
- Documents de fin de contrat :
 - certificat de travail,
 - solde de tout compte,
 - attestation d'assurance chômage,
 - portabilité PSC,
 - bilan participation / intéressement / PES

Priorité de réembauche

- dispositif permettant au salarié licencié pour motif économique de bénéficier d'une **priorité pour être réembauché dans son ancienne entreprise**,
- le salarié bénéficie de cette priorité **pendant 1 an** à compter de la date de rupture de son contrat de travail
- **l'employeur est tenu de mentionner dans la lettre de licenciement** pour motif économique du salarié que celui-ci bénéficie d'une priorité de réembauche
- si le salarié souhaite bénéficier de la priorité de réembauche, il doit prévenir l'employeur dans le délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat de travail.
- si le salarié n'est pas réintégré, il a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire

Contestation du licenciement

- Pour contester un licenciement économique individuel, le salarié peut se fonder sur un des 3 motifs suivants :
 - **non-respect de la procédure** par l'employeur, entretien préalable au licenciement, critères d'ordre du licenciement, non-respect de la priorité de réembauchage,
 - **absence de motif économique**, absence de difficultés économiques ou de mutations technologiques.
 - **insuffisance ou absence de PSE** (Plan de Sauvegarde de l'Emploi). L'employeur doit en effet mettre en place un PSE lorsqu'il procède au licenciement de plus de 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés.
- Le salarié est en droit de contester son licenciement **dans les 12 mois** qui suivent sa notification. **(CT L. 1235-7)**

Conséquences de la remise en cause

➤ **Licenciement nul**

Absence de PSE valide / Licenciement discriminatoire / Licenciement sans respect de la protection du salarié

➤ **Licenciement injustifié**

Absence de motif économique ou invalidation par le juge

➤ **Licenciement irrégulier**

Non respect de la procédure

➤ **Conséquences :**

- réintégration, si personne ne s'y oppose,
- et ou indemnisation du salarié

Licenciement sans CRS → DI - dommages et intérêts

- avant l'ordonnance de septembre 2017, 6 mois de salaire minimum pour un licenciement sans CRS si le salarié avait 2 ans d'ancienneté minimum pour une entreprise de plus de 11 salariés. Le montant en était laissé à la libre appréciation du juge
- depuis la loi du 6 août 2015, il existait un barème indicatif
- depuis l'ordonnance de septembre 2017, le barème est devenu obligatoire
(sauf si la dispositions était retoquée par le Conseil Constitutionnel)
- le barème s'étend de **1 mois de salaire** minimum à **20 mois de salaire** maximum.
- l'indemnité pour LSCRS est cumulable, dans la limite du plafond, avec les autres indemnités légales prévues, licenciement pour motif personnel ou licenciement économique.

Sortie du barème

- violation d'une **liberté fondamentale**,
- licenciement d'une **victime** ou d'un **témoin de harcèlement** moral ou sexuel, le délai de prescription restant alors celui du droit commun, **(CT art. L. 1152-2 et L. 1153-4)**
- licenciement **discriminatoire**, **(CT art. 1134-4)**
- **égalité professionnelle**,
- **lanceurs d'alerte, dénonciation de crimes et délits**,
- **syndicalistes et salariés protégés**,
- maternité et / ou paternité,
- accident du travail et maladie professionnelle,
- travail dissimulé.

Une