

Rupture du contrat

NÉGOCIATION POSSIBLE POUR LE SALARIÉ ?

Sommaire

Thème: les ruptures du contrat de travail : rupture imposée (les signes d'un départ annoncé), rupture négociée (les armes pour négocier)

1. Les ruptures unilatérales du contrat de travail
 - Démission , rupture à l'initiative du salarié
 - Licenciement pour motif personnel à l'initiative de l'employeur
 - Les signes d'un départ annoncé
 - Comment se battre
 - Licenciement pour motif économique à l'initiative de l'employeur
 - Un dispositif avantageux
 - Des négociations collectives entourant le départ
2. Les ruptures négociées
 - Rupture conventionnelle du CDI
 - Licenciement + ACCORD TRANSACTIONNEL

1 Ruptures unilatérales du contrat

DÉMISSION

LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE

1.1 la démission

Démission :

Rupture du contrat à la seule initiative du salarié

Ecrit requis exprimant une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail

La démission n'a pas à être acceptée par l'employeur

Conséquences

Rupture automatique et définitive du contrat

Démission marque le point de départ du préavis

La rétractation du salarié est impossible sauf si elle est acceptée par l'employeur

Pas de versement d'indemnité

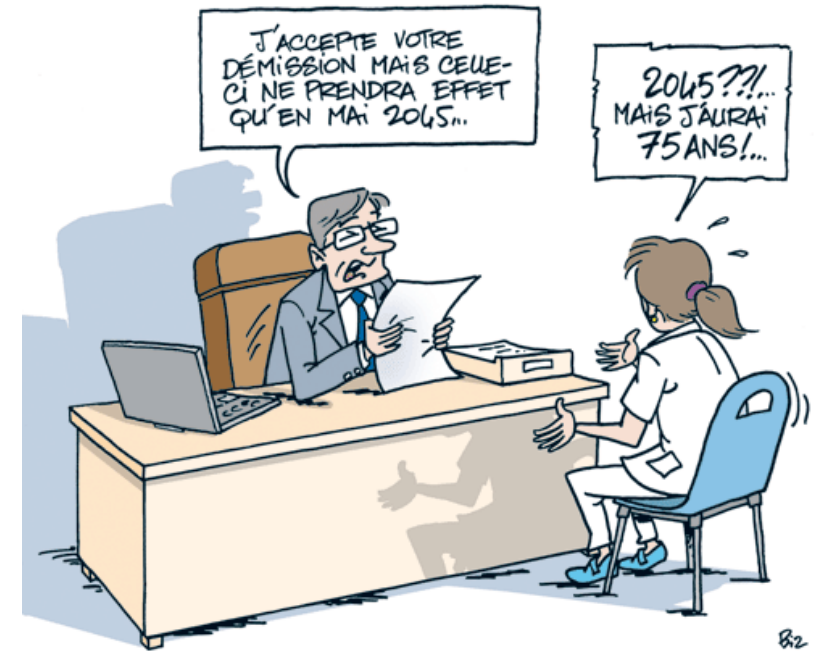
Pas d'allocations chômage sauf exception :

- 5ans d'ancienneté + existence d'1 projet professionnel validé

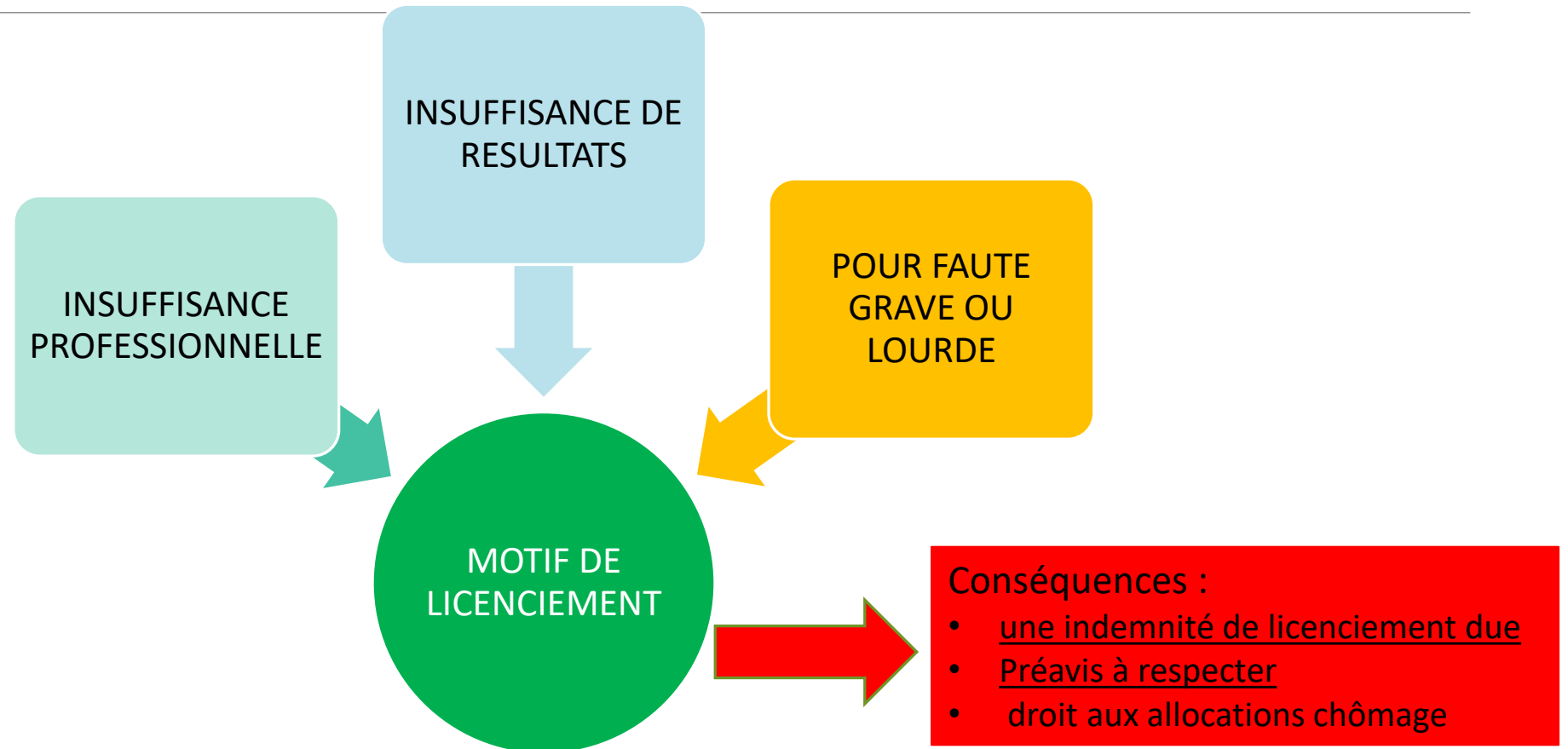
1.1 la démission

Le salarié démissionne quand il a trouvé un nouvel emploi

- Souvent il négocie le raccourcissement du délai de préavis
- Il part sans indemnité et à ses risques
 - Peut-il rompre période d'essai du futur emploi ?
 - Sera-t-il pris en charge par l'assurance chômage ?



1.2 licenciement pour motif personnel





1.2 licenciement pour motif personnel : l'insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est établie
lorsque :

- Le travail est mal fait et de façon répétée
- Le poste n'est que partiellement tenu
- Les erreurs sont multiples et répétées

**L'insuffisance professionnelle est caractérisée
le manque de compétence du salarié dans
l'exécution des tâches et la mauvaise qualité
dans le travail**

Le dossier de licenciement se construit dans
Le temps avec le manager et le RH

Pas d'insuffisance professionnelle si :

- L'insuffisance est liée à une surcharge de travail
- Le manquement du salarié dans ses tâches ne relève pas de sa responsabilité ou de sa qualification
- Le salarié a beaucoup d'ancienneté dans le poste
- Les entretiens d'évaluation ont toujours été positifs

Licenciement pour insuffisance professionnelle

- un licenciement très humiliant et qui fait souvent l'objet d'une contestation en justice
- il faut un dossier « béton » pour licencier sur ce motif
- Les signes d'un départ qui s'annonce
 - ✓ entretien annuel d'évaluation avec des points négatifs, des attentes non satisfaites
 - ✓ Des mails de reproche de plusieurs personnes
 - ✓ Des entretiens de recadrage
 - ✓ Une relation de confiance qui se détériore avec le manager

1.2 licenciement pour motif personnel : l'insuffisance de résultats

Motif de licenciement possible à l'encontre de salariés tenus à des objectifs :

- Commerciaux, responsables de centres de profits

Les objectifs fixés doivent être :

- Réalistes et atteignables : le salarié doit disposer de moyens pour les atteindre
- Réalisables compte tenu de la conjoncture et/ou du secteur d'activité

Le licenciement n'est possible que si :

- La non atteinte des résultats est liée à une carence du salarié,
- L'insuffisance est liée à une insuffisance de prospection ou d'activité
- Des points réguliers manager/collaborateur ont été réalisés pour comprendre les difficultés et mettre en place un plan d'action permettant d'y remédier

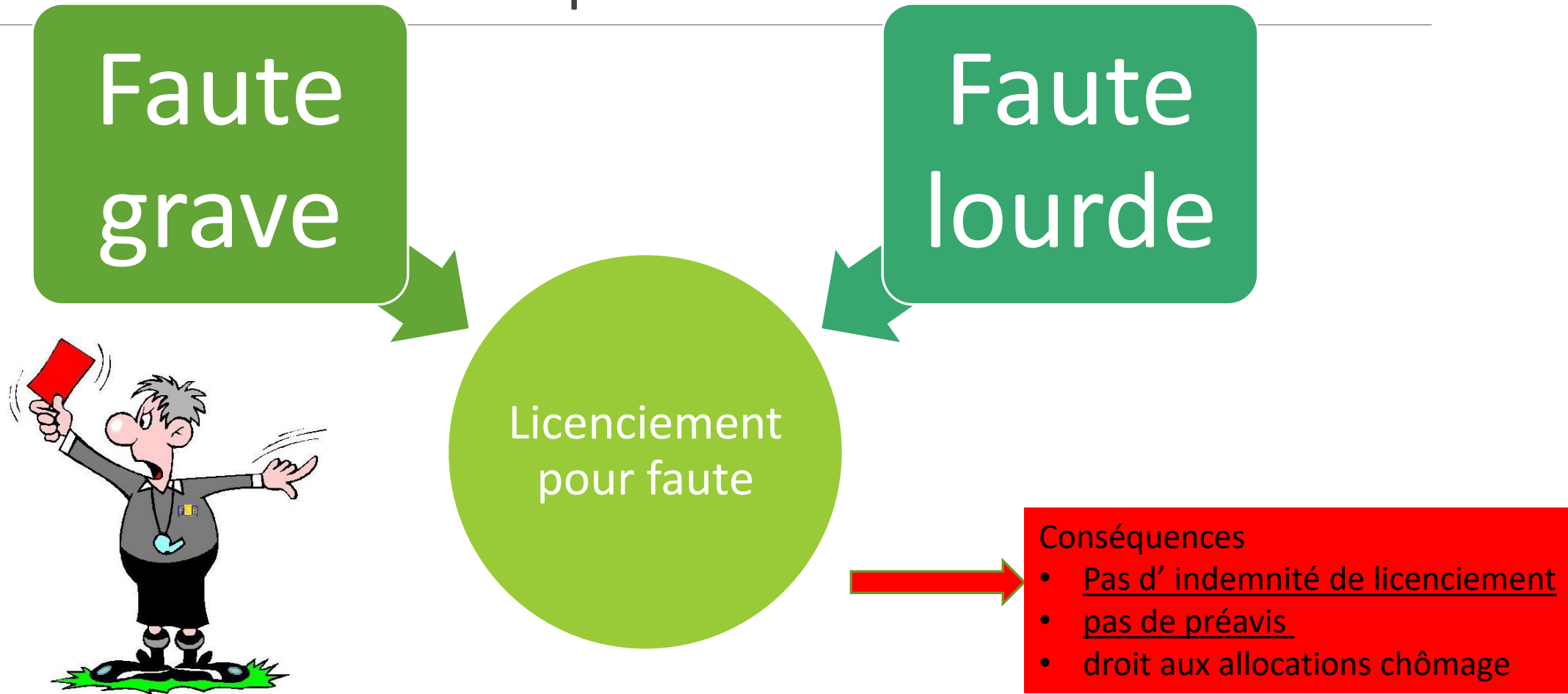
Licenciement pour insuffisance de résultats

- Licenciement réalisé auprès de salariés en principe peu investis et responsables de leurs mauvais résultats
- Un dossier qui s'appuie sur des objectifs fixés par le manager
- Un motif qui peut être détourné (abus !)
- Les signes d'un départ qui s'annonce
 - Des objectifs anormalement élevés au regard de la conjoncture ou du contexte
 - Des mails de reproche sur l'absence ou sur les mauvais résultats
 - Une pression qui s'accélère
 - Des signes d'exaspération de la part du manager
 - Une relation qui se détériore

Comment réagir ?

- Ne pas subir et réagir
- Prendre les devants : faire un point avec le manager et s'étonner du changement de ton et d'attitude, ne pas hésiter à contester de façon objective les reproches si infondés
- Commencer à garder et archiver sur sa boîte mail perso les documents et mails positifs
- Alerter les représentants du personnel (membre du CSE) ou de la CSSCT si trop de pression
- Prendre des jours de congés si besoin
- Se mettre en arrêt maladie si pression trop forte et parallèlement (avant ou après) demander un RV au médecin du travail

1.2. Licenciement pour faute



1.2 Licenciement pour faute

La faute du salarié

- Faute commise dans cadre de sa vie professionnelle et non personnelle
- Faute d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement

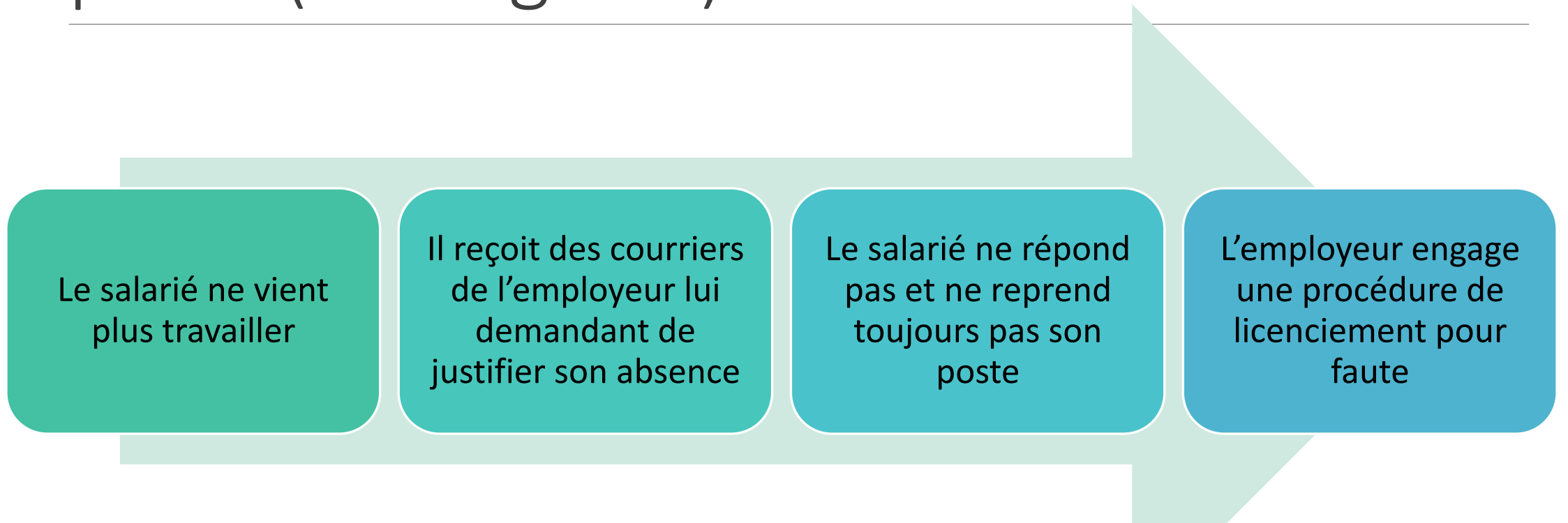
Exemples de fautes :

- Non respect important d'une règle de sécurité
- Comportement violent
- Injures ou menaces verbales
- Vol de matériel
- Etat d'ivresse répété
- Concurrence déloyale
- Divulgence d'informations confidentielles
- Abandon de poste etc...

Licenciement pour faute

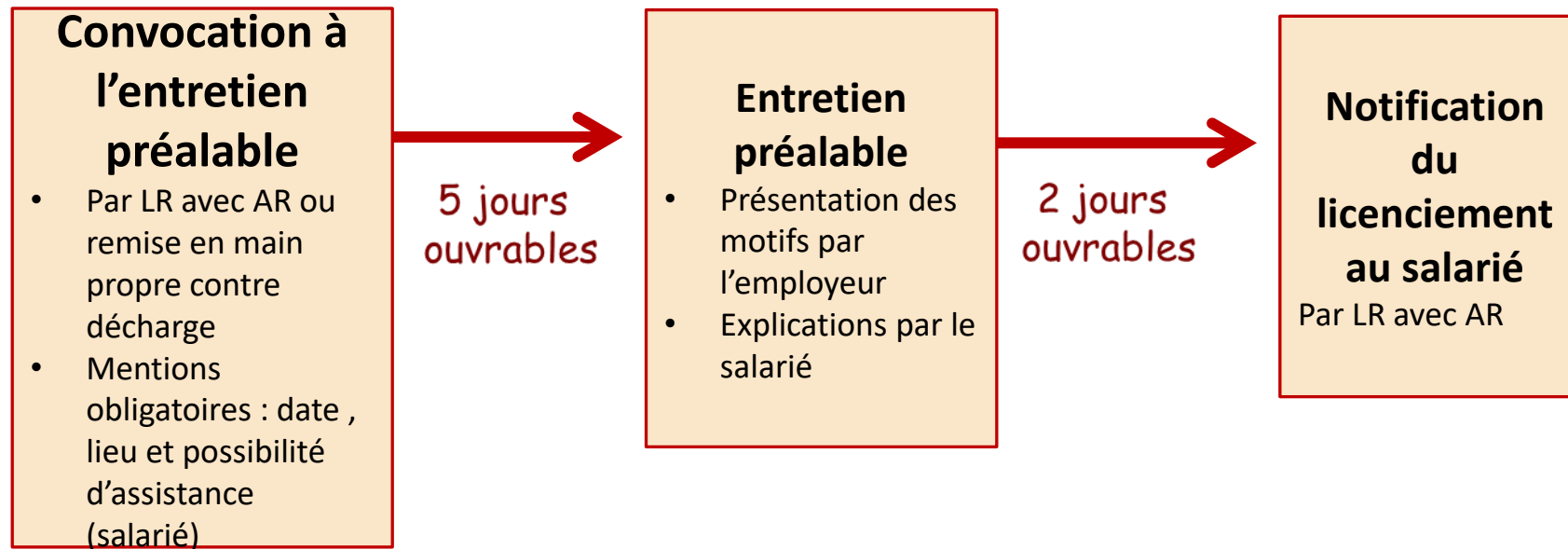
- La procédure doit être engagée **dans un délai court : 2 mois** maximum à partir du moment où l'employeur a connaissance de la faute et de son auteur (sinon prescription)
- Le dossier se construit rapidement avec le manager en s'appuyant sur des moyens de preuve matérialisant la faute (mail, courrier, photo...)

1.2 Le licenciement pour abandon de poste (faute grave)

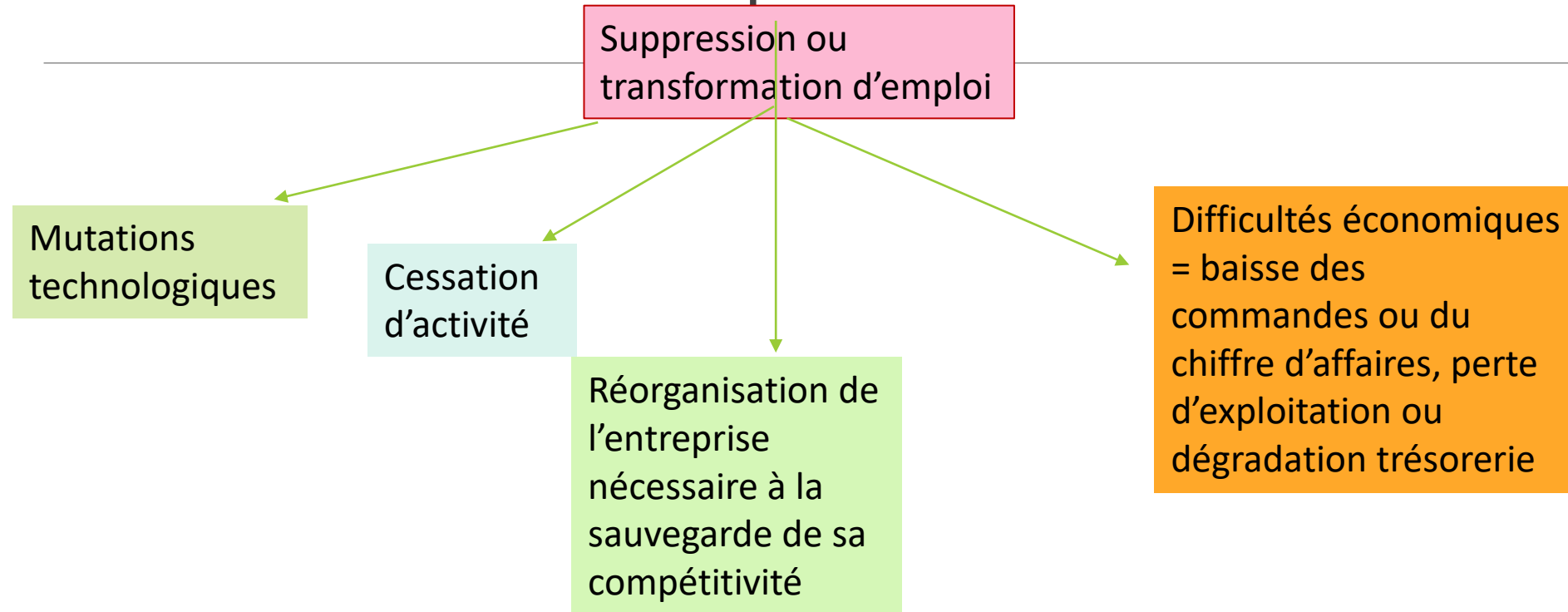


Le salarié est licencié pour faute, ne reçoit aucune indemnité de licenciement, n'a pas de préavis à respecter mais est éligible aux allocations chômage. L'abandon de poste est « une arme » utilisée par le salarié lorsque l'employeur lui refuse le bénéfice de la rupture conventionnelle.

1. Procédure de licenciement pour motif personnel



1.3 Licenciement pour motif économique



Suppression d'emploi : tâches du salarié supprimées, poste non remplacé, délocalisation possible
Transformation d'emploi : digitalisation d'un emploi, changement de nature de l'emploi..

LICENCIEMENTS DE CRISE : COMMENT GARDER LE MORAL ?



Licenciement pour motif économique

Une procédure variable selon l'importance du nombre de salariés concernés

- Licenciement individuel pour motif économique
- Licenciement de moins de 10 salariés en 30 jours (suppression de 2 à 9 postes)
- Licenciement de plus de 10 salariés en 30 jours (suppression de plus de 10 postes)

Mais des règles communes aux 3 procédures :

- **Obligation de reclassement** préalable à la procédure
- **Critères d'ordre du licenciement** afin de déterminer les salariés à licencier
- **Proposition par l'employeur d'un contrat destiné à faciliter leur retour à l'emploi**
 - Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP) si entreprise <1000 salariés
 - Congé de reclassement si entreprise > 1000 salariés
- **Priorité de réembauche** pour tout salarié licencié pour motif économique

Les « avantages » du licenciement pour motif économique

- Le reclassement
 - Interne
 - Externe

- Les dispositifs d'accompagnement pour retour à l'emploi
 - Contrat de sécurisation professionnelle ou congé de reclassement
 - dispositif proposé au salarié licencié pour motif économique qui permet au salarié d'être accompagné pour sa recherche d'emploi par un cabinet d'outplacement et de bénéficier pendant une durée limitée d'une meilleure indemnisation que l'allocation de chômage de droit commun (65 à 75 % du brut)

- Une priorité de réembauchage pendant un an

Le licenciement pour motif économique : le PSE

PSE = **P**lan de **S**auvegarde de l'**E**mploi

Plan social négocié entre Direction et syndicats prévoyant toutes les mesures qui vont permettre d'amortir les suppressions de postes et/ou d'aider les salariés licenciés :

- Reclassement interne : modalités, période probatoire
- Plan de départ volontaire : organisation, calendrier, critères..
- Aide au reclassement externe : aide à la mobilité géographique, aide à la formation, aide à la création d'entreprise, aide au repositionnement...(aide= enveloppe financière)
- Indemnités de licenciement majoré

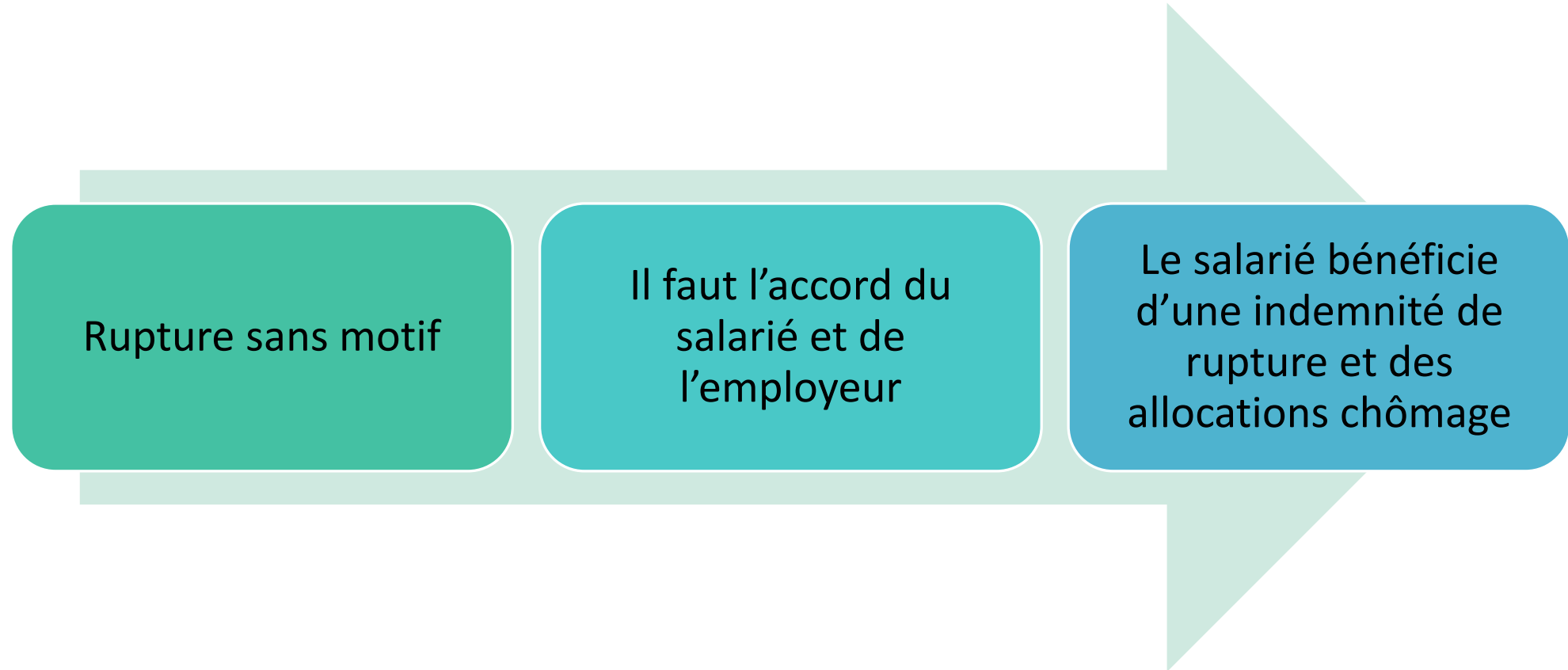
➡ Le PSE est validé par l'inspection du travail. Il est très long à mettre en œuvre et très couteux pour l'entreprise. Pour le salarié, ce licenciement est le plus généreux et peut ouvrir de nouvelles opportunités ...Pour les salariés proches de la retraite, ce peut être une aubaine !

2. Les ruptures négociées du contrat de travail

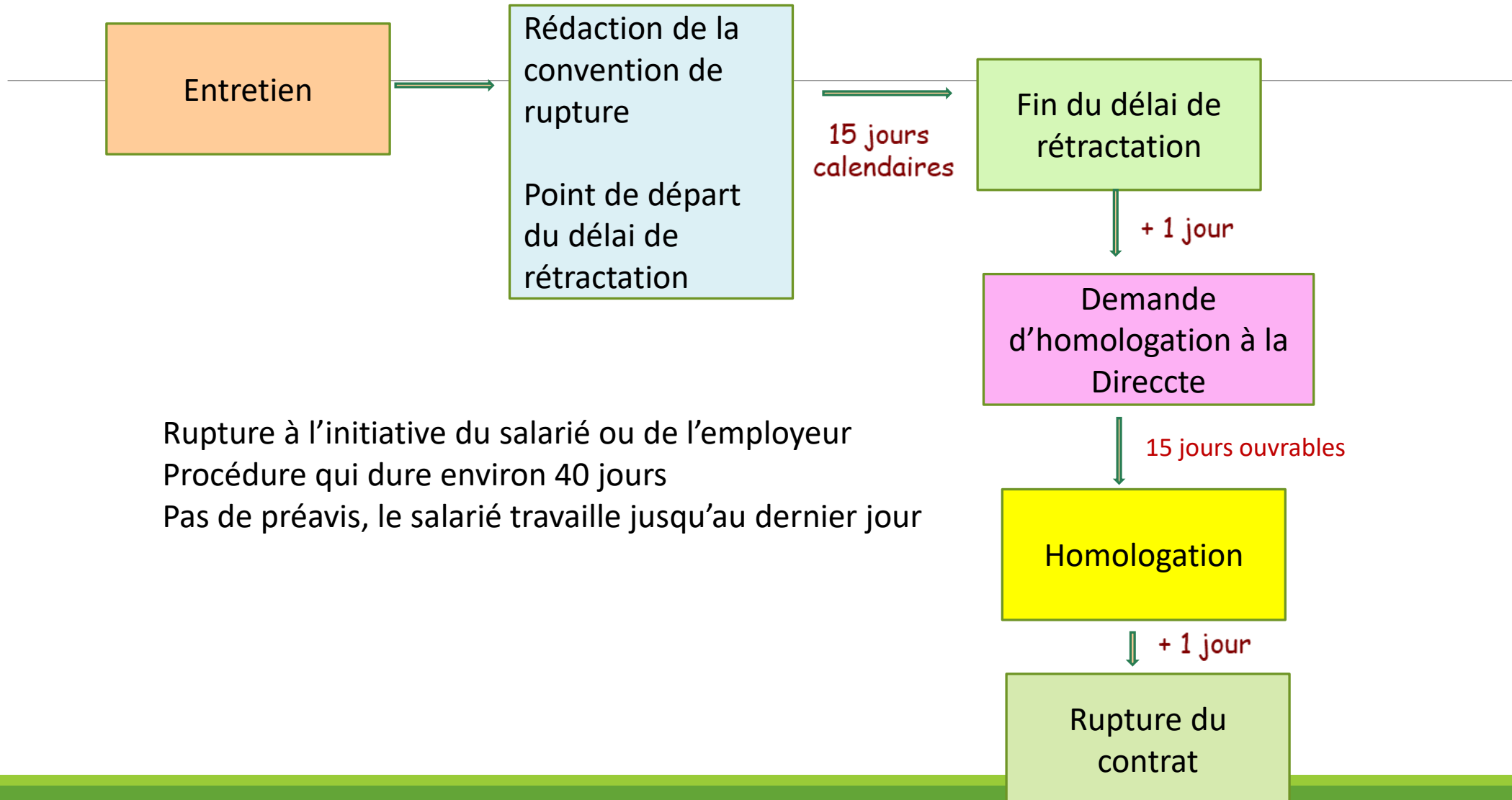
LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CDI

LA TRANSACTION OU ACCORD TRANSACTIONNEL

2.1. La rupture conventionnelle



La rupture conventionnelle



2.1 la rupture conventionnelle

Mode de rupture très utilisé

- En 2016 : 360 000 RC
- En 2017: 422 000
- En 2018 : 437 700

Un mode de rupture qui ne cesse d'augmenter et qui touche davantage les jeunes et les employés.

Raisons de la rupture conventionnelle

- Insatisfaction liée au salaire et au contenu du travail (39%)
- Méésentente entre salarié et hiérarchie (46%)
- Existence d'un nouveau projet professionnel ou personnel (37%)

2.1 La rupture conventionnelle

Négociation possible

- Quand l'employeur est à l'origine de la rupture car il faut l'accord du salarié
- Montant de l'indemnité à négocier (mais attention à la carence pôle emploi !)
- Calendrier de rupture et donc date de départ à négocier
- Communication à l'égard des collègues négociée aussi

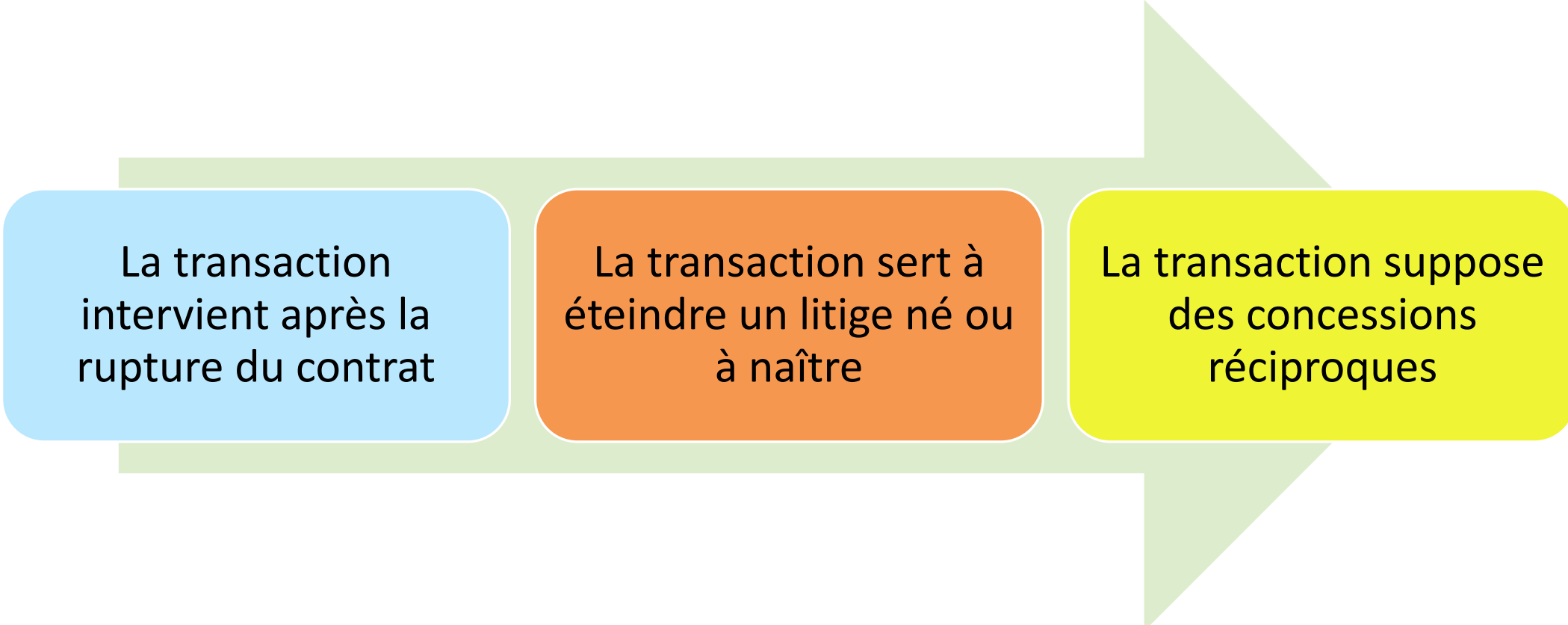
Négociation difficile

- Quand le salarié est à l'origine de la rupture
- Quand le salarié est en tort
- Quand le salarié est pressé de partir
- Quand le salarié est à bout

2.1 les armes pour négocier

- ❑ Préparer son dossier en montrant les réalisations et les éléments positifs de votre travail
- ❑ Ne pas se précipiter, demander un temps de réflexion
- ❑ Evoquer le préjudice subi par la perte d'emploi et la difficulté dans le contexte à retrouver un emploi
- ❑ Se baser sur le barème Macron du plafonnement des indemnités prud'homales pour avoir une idée du montant à négocier
- ❑ Si litige ou trop de tensions : renoncer à la rupture conventionnelle qui n'est pas adaptée
- ❑ Discrétion et loyauté dans la négociation, ne pas en parler aux collègues.

2.2 La transaction ou l'accord transactionnel



La transaction intervient après la rupture du contrat

La transaction sert à éteindre un litige né ou à naître

La transaction suppose des concessions réciproques

2.2 La transaction ou l'accord transactionnel

L'existence d'un litige

- Sur la rupture du contrat (licenciement injustifié, abusif...)
- Le salarié entend contester en justice son licenciement et en fait part à l'employeur
- L'employeur et le salarié s'entendent pour régler à l'amiable ce litige et décident d'y mettre fin en signant un accord transactionnel
- Cet accord est rédigé par l'employeur ou les avocats des 2 parties

L'existence de concessions réciproques

- Le salarié renonce à attaquer en justice de façon définitive
- L'employeur lui verse en contrepartie une indemnité transactionnelle qui éteint définitivement les contestations du salarié
- Le montant de l'indemnité est au moins égal à ce qu'aurait eu le salarié devant le contrat des prud'hommes



La transaction a l'autorité de la chose jugée entre les parties

2.2 les armes pour négocier

- Faire l'inventaire des contestations et évoquer l'action en justice possible de façon ferme
- Chiffrer les dommages et intérêts qu'il serait possible d'obtenir en justice et demander au moins autant
- Se montrer ouvert à une résolution consensuelle du litige
- Prendre le temps, se renseigner, se faire aider d'un avocat si nécessaire
- Bien relire l'accord transactionnel avant de le signer
- un accord transactionnel est un accord secret : aucune divulgation ou communication sur son existence !

Annexes

Plafonnement des indemnités prud'homales : ordonnances de 2017

Les ordonnances prévoient ce plafonnement si licenciement sans cause réelle et sérieuse si l'entreprise a plus de 11 salariés

| Ancienneté du salarié dans entreprise | Indemnité minimale | Indemnité maximale |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|
| 0 | Sans objet | 1 |
| 1 | 1 | 2 |
| 2 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 4 |
| 4 | 3 | 5 |
| 5 | 3 | 6 |
| 6 | 3 | 7 |

| | | |
|----------|----------|----------|
| 7 | 3 | 8 |
| 8 | 3 | 8 |
| 9 | 3 | 9 |
| 10 | 3 | 10 |
| 11 | 3 | 10.5 |
| 12 | 3 | 11 |
| 13 | 3 | 11.5 |
| 14 | 3 | 12 |
| 15 | 3 | 13 |
| 16 | 3 | 13.5 |
| 17 | 3 | 14 |
| 18 | 3 | 14.5 |

| | | |
|-----------|----------|-----------|
| 19 | 3 | 15 |
| 20 | 3 | 15.5 |
| 21 | 3 | 16 |
| 22 | 3 | 16.5 |
| 23 | 3 | 17 |
| 24 | 3 | 17.5 |
| 25 | 3 | 18 |
| 26 | 3 | 18.5 |
| 27 | 3 | 19 |
| 28 | 3 | 19.5 |
| 29 | 3 | 20 |
| 30 et + | 3 | 20 |

Plafonnement pour entreprises de moins de 11 salariés (pas de maxi)

| Ancienneté du salarié dans entreprise | Indemnité minimale |
|---------------------------------------|--------------------|
| 0 | Sans objet |
| 1 | 0.5 |
| 2 | 0.5 |
| 3 | 1 |
| 4 | 1 |
| 5 | 1.5 |
| 6 | 1.5 |
| 7 | 2 |
| 8 | 2 |
| 9 | 2.5 |
| 10 | 2.5 |