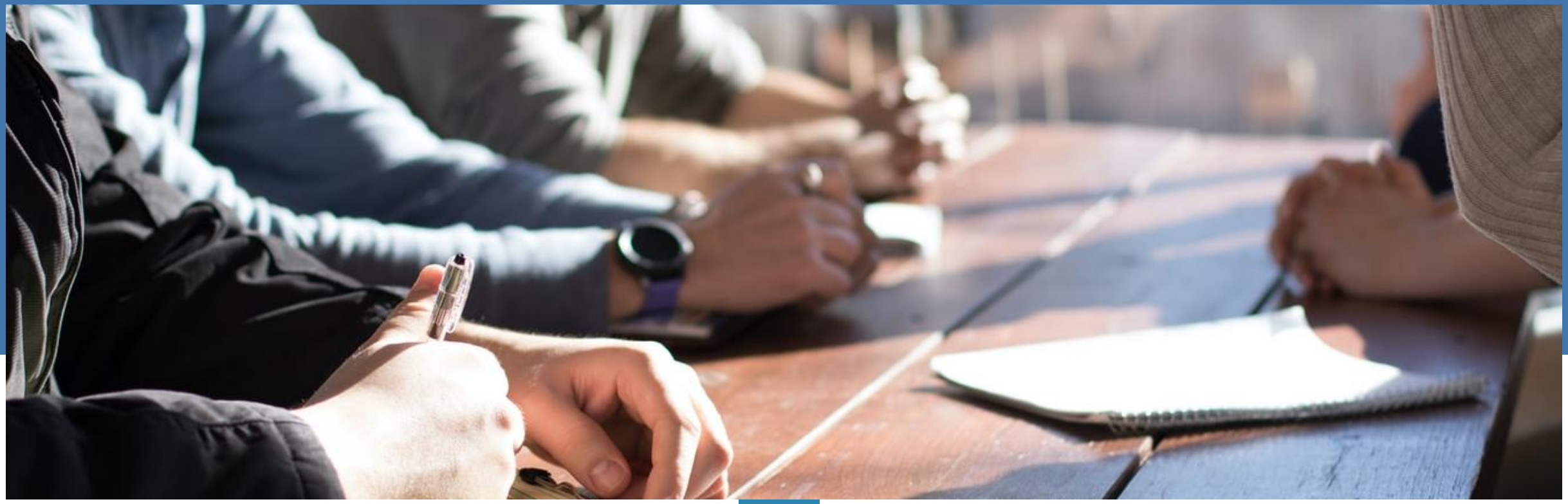


Rupture du contrat de travail

« Peut-on prolonger la période de préavis de Vincent, je voudrais qu'il finisse le projet en cours ? »

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, avec l'accord du salarié, l'employeur peut décider d'appliquer une durée plus longue. Mais attention, il est important de confirmer cet accord par un écrit. En cas de litige, cela vous permettra de prouver l'existence de cet accord avec le salarié. Si vous ne pouvez pas établir l'existence d'une entente pour la prolongation du préavis, les juges décideront que la poursuite de la relation de travail au terme du préavis initialement prévu a entraîné la conclusion d'un second contrat.

Je voudrais avancer la date de fin de CDD de Marine ; nous sommes d'accord sur le principe mais elle veut savoir si elle percevra une indemnité de fin de contrat ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui.** L'employeur et le salarié peuvent se mettre d'accord pour mettre fin au contrat à durée déterminée (CDD) avant son terme.
- S'agissant de l'indemnité de fin de contrat, les dispositions du code du travail n'en excluent pas le versement en cas de rupture d'un commun accord.
- Par conséquent, l'employeur la verse au salarié lorsque le contrat a été conclu dans l'une des hypothèses y ouvrant droit.

« Vous m’avez demandé de remettre « en main propre contre décharge » à Raphaël la lettre lui notifiant son licenciement. Il refuse car selon lui c’est illégal, il faut une LR avec AR. Est-ce vrai ?

- Oui
- Non

Non

- **Non**, la remise en main propre contre décharge est possible et n'est donc pas illégale ; mais attention : elle ne vous protège pas de certains litiges. Par exemple, si vous envisagez une transaction, cette dernière ne sera possible que si le licenciement est notifié par LRAR. Dans le cas contraire, aucune transaction ne pourra être conclue, faute de date certaine.

« Louis, mon fils étudiant a bénéficié d'un CDD pour remplacement d'été. Il réclame à son employeur son certificat de travail et attestation Pole emploi qui n'ont pas été établis puisqu'il est étudiant. A-t-il raison de faire cette demande ? »

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, Son employeur ne peut pas s'abstenir de remettre le certificat de travail aux étudiants ayant occupé un poste pendant l'été. Même si le salarié est resté très peu de temps dans l'entreprise et qu'il est étudiant, on doit lui remettre son certificat de travail.

« Pour accélérer la procédure et quitter l'entreprise plus tôt, Rose me demande de ne pas faire d'entretien avant la signature de sa rupture conventionnelle ; puis je accepter ? »

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous ne pouvez pas signer une rupture conventionnelle sans avoir organiser au moins un entretien.
- Si vous signez une convention de rupture conventionnelle sans entretien, la rupture conventionnelle sera nulle. Dans le formulaire de demande d'homologation, il doit être précisé la date des entretiens, ainsi que l'identité des personnes ayant assisté le salarié et l'employeur. Ce formulaire est signé par le salarié et vous-même, ce qui laisse présumer l'existence de ce ou ces entretiens.

Rose a signé une rupture conventionnelle ; elle revient vers vous pour demander la conclusion d'une transaction. Est-ce possible ? »

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, vous pouvez conclure une transaction après une rupture conventionnelle. Mais attention, la Cour de cassation précise qu'il faut respecter 2 conditions :
  - la transaction doit intervenir postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative (autorisation de l'inspecteur du travail si la rupture est négociée avec un salarié protégé)
  - l'objet de la transaction est de régler un différend relatif à l'exécution du contrat de travail sur des éléments non compris dans la convention de rupture. Il ne doit pas être lié à la rupture du contrat de travail.
- Concernant l'objet de la transaction, vous pouvez régler un différend relatif à l'exécution du contrat. On peut citer, par exemple, le paiement d'heures supplémentaires, le montant d'une prime ou le nombre de congés payés non pris. Toutefois, cela est possible si ces différents éléments n'ont pas été discutés dans le cadre de la négociation de la rupture conventionnelle.
- Vous ne pourrez pas transiger sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. La transaction sera nulle car cela revient à transiger sur un différend relatif à la rupture.

J’ai des reproches graves contre Christian, mais je ne lui ai encore jamais fait d’avertissement. Aurait-on le droit de le licencier en l’absence de dossier disciplinaire ?

- Oui
- Non

Oui

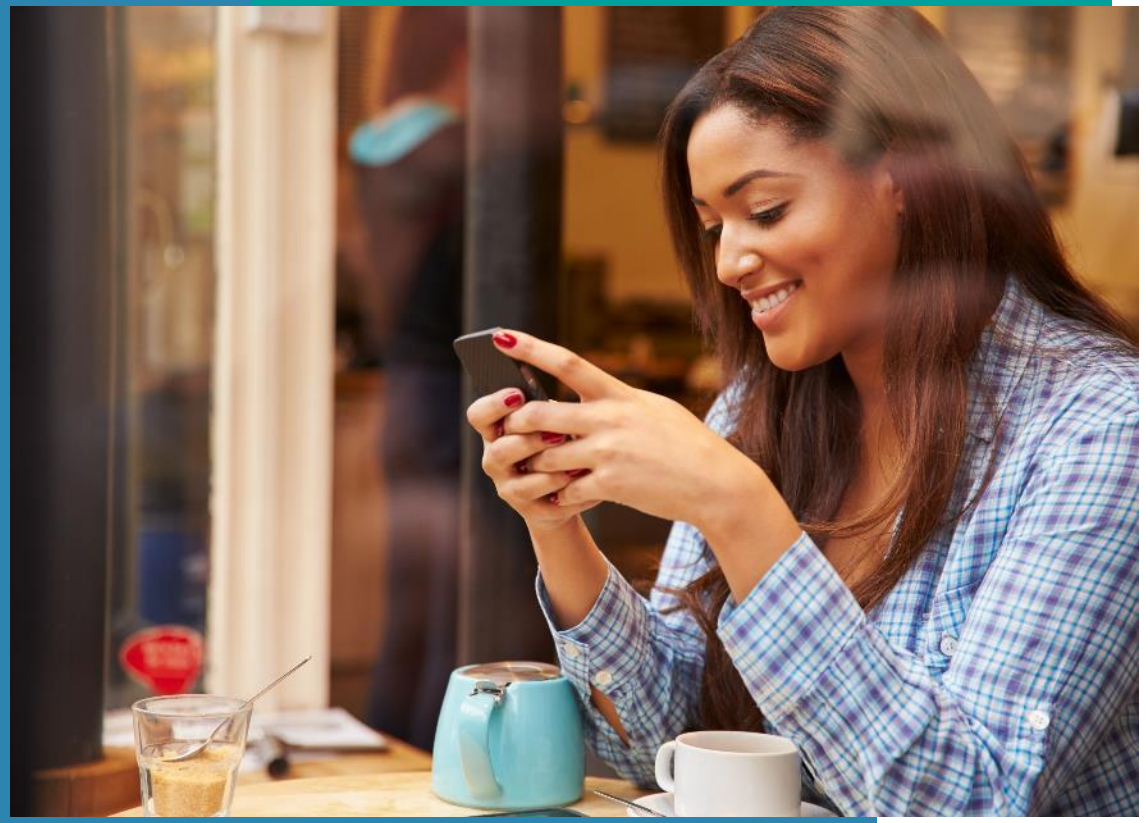
- **Oui**, il est possible de notifier un licenciement disciplinaire à un salarié qui n'a jamais eu d'avertissement. On entend souvent dire qu'un licenciement disciplinaire ne peut être envisagé que si le salarié a eu 3 avertissements. Cette idée est inexacte. En tant qu'employeur, vous disposez d'un pouvoir disciplinaire qui vous permet de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le bon fonctionnement de l'entreprise.
- Le but de l'avertissement est de mettre en garde le salarié afin qu'il ne reproduise plus les faits fautifs. Ni le Code du travail ni la jurisprudence n'imposent à l'employeur de notifier un certain nombre d'avertissements avant d'engager une procédure de licenciement pour un motif disciplinaire.

Adrien m’a prévenu qu’il viendrait à l’entretien préalable au licenciement avec son Avocat ; ça me gêne un peu, est ce que je peux refuser ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui, vous pouvez refuser, l'assistance par un avocat n'est pas prévue.**
- Deux cas de figure peuvent se présenter :
  - Assistance par un salarié appartenant à l'entreprise : l'assistant choisi par le salarié doit être un membre de l'entreprise lorsque celle-ci est dotée de représentants du personnel (mais pas obligatoirement un salarié du même service ou un représentant du personnel).
  - Assistance par un salarié extérieur à l'entreprise : en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise, choisie sur une liste préparée par le DREETS et arrêtée par le préfet du département. L'employeur peut demander à ce conseiller de justifier de sa qualité. Si ce dernier ne le fait pas, l'employeur peut refuser sa présence à l'entretien préalable.



Cyrielle m’a informé qu’elle démissionne et partira au 31 mars 2023, c’est dans 4 mois ! drôle de préavis, elle a le temps de se démotiver. Est-ce que je dois accepter ce délai de préavis plus long que ce que prévoit la convention collective ?

- Oui
- Non

Non

- Non, dans le cadre d'une démission, vous pouvez refuser un délai de préavis plus long. Le salarié ne peut pas vous imposer un délai de préavis différent de celui prévu par la loi, le contrat de travail, la convention collective ou les usages. (Code du travail, art. L. 1237-1).
- Le salarié peut toutefois énoncer dans sa lettre de démission qu'il diffère le point de départ du délai de préavis. Dans ce cas, votre accord n'est pas nécessaire.
- Si vous acceptez la demande du salarié de prolonger la durée de son préavis, il est important que votre accord soit formalisé par écrit afin de prouver son existence. En cas de litige, si vous n'arrivez pas à prouver un tel accord, les juges peuvent décider de la poursuite de la relation de travail au terme du préavis et de la conclusion d'un second contrat.

Jérémy vient d’être père ; on me dit qu’il est protégé contre le licenciement ; est-ce vrai ?

- Oui
- Non

C’est vrai

- C’est **vrai**, La protection contre le licenciement ne se limite pas qu’à la mère de l’enfant pendant sa maternité et les 10 semaines qui suivent son retour de maternité.
- En effet, tous les parents bénéficient de la protection contre le licenciement pendant les 10 semaines suivant la naissance de leur enfant. Cette protection contre le licenciement est issue de la loi sur l’égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- Attention, cette protection ne s’applique pas en cas de faute grave de l’intéressé ou en cas d’impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à l’arrivée de l’enfant.

« je dois réfléchir au reclassement de Joseph dont les capacités physiques sont altérées ; peut-on demander le dossier médical au médecin du travail ? »

- Oui
- Non

Non

- **Non**, vous n'êtes pas autorisé à réclamer le dossier médical de vos salariés et ce, quel que soit le motif invoqué.

Léa, licenciée le mois dernier revient vers vous car vous avez proratisé son l'indemnité de licenciement alors qu'embauchée à temps complet, elle est en congé parental à temps partiel au moment du licenciement ? Elle conteste. A-t-elle raison ?

- Oui
- Non

Oui

- **Oui**, la jurisprudence lui donne raison.
- Lorsqu'un salarié alterne des périodes de travail à temps complet et à temps partiel, l'employeur doit proratiser l'indemnité de licenciement ainsi que l'allocation versée en cas de congé de reclassement.
- Doit-on appliquer cette règle à une personne engagée à temps complet mais qui est en congé parental d'éducation (CPE) à temps partiel au jour de son licenciement ?
- La Cour de cassation a posé la question à la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) qui a répondu par la négative, considérant que cela constituerait une discrimination indirecte au détriment des femmes (CJUE 8 mai 2019, aff. C-486/18).
- Reprenant l'analyse de la CJUE, la Cour de cassation a décidé que les dispositions légales prévoyant la règle du prorata devaient être écartées dans cette hypothèse. Elle en déduit qu'il faut « calculer le montant de l'indemnité de licenciement et de l'allocation de congé de reclassement de la salariée entièrement sur la base de sa rémunération à temps complet ». (Cass. Soc. 18 mars 2020 N°16-27825)

« J’ai oublié que la période d’essai de Victorien prenait fin en fin de semaine ; je crois qu’il faut respecter un délai de prévenance de 15 jours … alors je pense que ce n’est plus possible de mettre fin à la période d’essai ? »

- Oui
- Non

C’est faux

- C’est faux. On peut rompre la période d’essai.
- L’employeur doit respecter un délai minimal de prévenance en cas de rupture de la période d’essai d’un salarié en CDI. Il dépend du temps de présence du salarié (ex. : au moins 2 semaines après 1 mois de présence).
- S’il ne respecte pas ce délai, il doit verser au salarié une indemnité compensatrice pour le délai de prévenance non exécuté.
- Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages correspondant à la durée manquante du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Appel Responsable de secteur : Un de nos commerciaux n'a pas atteint ses objectifs en 2023 et ne se reprend pas en 2024. Est-ce un motif de licenciement ?

- Oui
- Non

Non

- Non, La seule insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause de licenciement. Pour que cela le devienne, il faut que les mauvais résultats du salarié relèvent soit de son insuffisance professionnelle, soit d'une faute de sa part. Il faut également que les objectifs fixés au salarié soient réalistes et qu'il ait eu les moyens de les atteindre.
- Il faut également apporter la preuve que le salarié a bénéficié de la formation et de l'accompagnement nécessaire à l'exercice de ses fonctions.
- De plus, en cas de contentieux les juges vérifient notamment si la non-atteinte des objectifs n'était pas due à la seule conjoncture économique. Ainsi, en période de crise sanitaire, si l'activité de l'entreprise ou du salarié a été affectée, il pourra difficilement être reproché au salarié de ne pas avoir atteint ses objectifs lorsque ceux-ci n'ont pas été revus pour tenir compte du contexte.
- L'insuffisance professionnelle est donc un motif de licenciement sensible dans le contexte troublé actuel.