

Les principaux modes de rupture du contrat de travail



Une rupture de contrat de travail peut intervenir dans des contextes variés et selon différents motifs. Certains modes de ruptures sont motivés par des faits inhérents à la personne même du salarié tandis que d'autres lui sont totalement étrangers et trouvent un motif exclusivement économique. L'origine de la rupture peut émaner du salarié, de l'employeur ou encore d'une volonté commune des deux parties. Il existe une multitude de possibilités pour rompre la relation de travail et l'enjeu principal est bien entendu d'éviter un contentieux prud'homal et a fortiori une condamnation pécuniaire.

Quels sont les principaux modes de rupture d'un contrat à durée déterminée ?

Qui ?	Employeur	Salarié	Commun accord
Modes de rupture du contrat de travail	- Faute grave - Force majeure - Inaptitude	- Rupture anticipée justifiée par une embauche en CDI	- Rupture d'un commun accord

Quels sont les principaux modes de rupture d'un contrat à durée indéterminée ?

Qui ?	Employeur	Salarié	Commun accord
Modes de rupture du contrat de travail	- Licenciement pour motif personnel (disciplinaire ou non) - Licenciement pour motif économique - Force majeure	- Démission - Prise d'acte - Résiliation judiciaire - Départ volontaire à la retraite	- Rupture conventionnelle - Rupture conventionnelle collective



Procédures

Que ce soit prévu par le Code du travail ou la convention collective applicable, la totalité des modes de rupture du contrat de travail nécessite le respect de procédures strictes.

Des règles de forme, mais aussi de fond sont à respecter scrupuleusement afin d'éviter une condamnation en cas de contentieux prud'homal.

Ainsi, des courriers tels que la convocation à entretien préalable, la notification de licenciement, le Cerfa pour une rupture conventionnelle ou un écrit matérialisant une démission ou encore une rupture d'un commun accord de CDD devront être maîtrisés.

Les règles de représentation du salarié sont aussi à connaître.

Outre la complexité de ce formalisme contraignant, des délais incompressibles doivent également obligatoirement être respectés (calculs en jours ouvrés, ouvrables ou calendaires selon les cas).

Les outils à connaître et maîtriser

Il existe un outil indispensable dans les entreprises d'au moins 50 salariés qui encadre ces règles ; il s'agit du règlement intérieur.

Le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes en matière de discipline, notamment la nature des sanctions applicables aux salariés et l'échelle des sanctions.

Pour rappel, une sanction autre que le licenciement ne peut être prononcée contre un salarié que si et seulement si elle est prévue par le règlement intérieur.

Enfin, un deuxième outil existe, très complexe à rédiger, qui, s'il est parfaitement mis en œuvre peut mettre un terme à un litige lié à une rupture sans contentieux judiciaire ; il s'agit de la transaction.

La transaction est un document issu d'un accord entre le salarié et l'employeur, qui met fin à un conflit sans attendre un jugement. Elle est rédigée par écrit, signée par le salarié et l'employeur, et intervient uniquement postérieurement à la rupture du contrat de travail.

Les principaux modes de rupture du contrat de travail



Le contentieux

En cas de contentieux prud'homal, lié à la rupture d'un contrat de travail, lorsque le juge reconnaît qu'un licenciement est injustifié, sans cause réelle et sérieuse, il peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si le salarié ou l'employeur refuse cette réintégration, le juge attribue au salarié une indemnité à la charge de l'employeur.

Son montant ne peut pas être inférieur à un montant minimum ni être supérieur à un montant maximum.

Les montants minimaux et maximaux de l'indemnité prud'homale varient selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, le barème Macron prévoit :

Ancienneté du salarié dans l'entreprise en nombre d'années	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)	Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
1	0,5	2
2	0,5	3,5
3	1	4
5	1,5	6
10	2,5	10
15	3	13
20	3	15,5

Vous songez à rompre le contrat de travail d'un ou plusieurs de vos salariés ?

AFIGEC peut vous accompagner !

Contactez le service juridique social, il vous aidera à prendre la meilleure décision et vous accompagnera tout au long de la procédure !