**Thème 7 : Comment le droit encadre-t-il le travail salarié ?**

*Notions étudiées :* **licenciement, démission, cause réelle et sérieuse, licenciement pour motif personnel, licenciement pour motif économique …**

**Chapitre 7 : La rupture du contrat de travail**

Par définition, le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est un contrat dont on ne connait pas le terme (la fin) au moment de sa signature. Cela ne signifie pas que les parties sont éternellement liées. La loi prévoit plusieurs hypothèses de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

**Qui peut rompre le contrat de travail à durée indéterminée ?**

Les parties liées par un contrat de travail sont l’employeur et le salarié. Il existe des modes de ruptures à l’initiative de l’employeur mais également à l’initiative du salarié. Toutefois, le droit encadre particulièrement les modes de rupture prévus pour l’employeur étant donné qu’il est la partie forte au contrat.

**Le licenciement, mode de rupture à l’initiative de l’employeur**

Le licenciement : conditions de mises en œuvre, procédures, règles juridiques

**Lexique : Qu’est-ce qu’une cause réelle et sérieuse ?**

**L’article L.1232-1 du code du travail : Toute licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse.**

Il est possible pour l’employeur de mettre un terme à la relation qui le lie à son salarié. Il s’agit du licenciement. Toutefois, pour pouvoir être juridiquement valable, le licenciement doit revêtir une cause réelle et sérieuse.

Par réelle, le droit entend que la cause doit existée réellement, être précise, être vérifiable.

Par sérieuse, il faut entendre d’une importance suffisamment grande pour pouvoir justifier la rupture du contrat.

Généralement, la situation juridique dans un cas pratique vous donnera des éléments vous permettant d’apprécier la gravité de la cause entraînant le licenciement (caractère répétitif de la faute, perte financière importante pour l’entreprise suite à la faute, etc)

Dans tous les cas, ne pas hésiter à mentionner que c’est au juge d’apprécier la gravité de la faute.

Si le licenciement ne revêt pas de cause réelle et sérieuse, alors il sera considéré comme abusif et le salarié qui en est victime pourra réclamer une indemnisation à l’employeur.

Il convient de distinguer deux types de licenciement.

Naturellement, lorsqu’un employeur souhaite rompre le contrat de travail du salarié (licenciement) cela peut être pour une raison inhérente à ce dernier, à un comportement fautif ou non. On parlera alors de **licenciement pour motif personnel.** Cela suppose donc une faute commise par le salarié, faute réelle et suffisamment grave pour être qualifiée de sérieuse ou bien, en l’absence de faute du salarié, à une inaptitude, une insuffisance professionnelle ou à un refus d’une modification du contrat de travail.

Licenciement pour motif personnel

|  |  |
| --- | --- |
| Faute du salarié | Aucune faute du salarié |
| * **Faute simple**
* **Faute grave** (licenciement possible sans préavis)
* **Faute lourde** (volonté du salarié de nuire à l’entreprise ou l’employeur. Licenciement sans préavis possible)
 | Inaptitude :Est le fait pour un salarié de ne plus être capable d’accomplir son travail suite à un accident, une maladie constatée par le médecin du travail.Exemple : Lisa est dessinatrice pour une entreprise. Suite à un accident elle ne peut plus se servir de ses mains. | Insuffisance professionnelle : Est le fait pour un salarié de ne plus avoir les compétences nécessaires pour accomplir sa fonction.Si l’insuffisance est de la faute de l’employeur car il n’a pas accompli son obligation de formation, ce licenciement sera abusif car sans cause réelle et sérieuse. |

**Procédure**

**Licenciement valable si :**

* Convocation du salarié à un entretien préalable
* Cinq jours ouvrables après la remise de la convocation minimum
* Notification de licenciement au salarié deux jours minimum après l’entretien préalable

Outre un motif inhérent au salarié, un licenciement peut être motivé pour des raisons économiques.

Rappelons que l’entreprise est un être rationnel qui doit prendre des décisions pour assurer sa pérennité dans un espace de compétition accrue. Si l’entreprise rencontre des :

* Difficultés économiques
* Des mutations technologiques supprimant un emploi ou le transformant
* Situations nécessitant une réorganisation pour maintenir sa compétitivité
* Cessations d’activité (fin de l’entreprise).