

Chapitre 17

QCM

- 1. c.** La démission doit faire l'objet d'une volonté libre, claire et non équivoque du salarié. Le juge vérifie que le salarié n'a pas donné sa démission suite à des pressions exercées par son employeur. Il ne doit pas l'avoir donnée non plus sur le coup de la colère ou de l'émotion, par exemple.
- 2. a.** La mise à la retraite s'impose au salarié à partir de 70 ans. À partir de 62 ans, le salarié peut partir à la retraite. Le taux plein est atteint automatiquement à partir de 67 ans.
- 3. b.** La force majeure a pour effet une rupture immédiate du contrat de travail. Si un préavis est respecté, alors ce n'est plus un cas de force majeure, événement qui doit être imprévisible, contrairement au préavis.
- 4. c.** La résiliation judiciaire est un mode de rupture du contrat uniquement à la demande du salarié. Il l'invoque en cas de manquement grave commis par l'employeur dans l'exécution de ses obligations. En revanche, l'employeur ne peut pas demander une telle rupture.
- 5. c.** La rupture conventionnelle homologuée est une rupture d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Elle est issue d'une convention signée entre ces deux parties.
- 6. a. et b.** Le salarié est libre de démissionner à tout moment, sauf en cas d'abus de droit créant un préjudice pour l'employeur ou en cas de clause de dédit-formation, lui imposant de rester dans l'entreprise pendant un certain temps. La clause pénale n'a en revanche aucun effet sur cette liberté, car elle consiste à déterminer à l'avance le montant des dommages et intérêts à verser en cas de non-respect des obligations contractuelles.
- 7. b. et c.** La rupture conventionnelle homologuée est possible en cas d'arrêt maladie professionnelle ou non, et en cas de congé de maternité pour tout CDI, à temps plein ou à temps partiel. En revanche, elle n'est pas possible pour un CDD.
- 8. b. et c.** La rupture conventionnelle collective implique la signature d'un accord collectif majoritaire, qui va encadrer les conditions et les modalités de départ, ainsi qu'une demande volontaire du salarié qui souhaite quitter l'entreprise. En revanche, cette rupture ne nécessite pas de difficultés économiques, contrairement à un PSE mis en place dans le cadre d'un licenciement pour motif économique.
- 9. a. et c.** La mise à la retraite n'est possible qu'avec l'accord du salarié entre 67 et 70 ans, mais d'office à partir de 70 ans. En revanche, aucun entretien préalable n'est rendu obligatoire.
- 10. a. et b.** La résiliation judiciaire est une demande acceptée plus facilement si elle est à la demande du salarié que de l'employeur. Il est en effet rare que le juge l'accepte en cas de demande de l'employeur, qui a d'autres moyens à sa disposition pour rompre le contrat de travail. Elle doit être justifiée par des motifs suffisamment graves. En revanche, le salarié n'a pas à avoir rompu le contrat au préalable, contrairement à la prise d'acte de la rupture. Il fait

ici directement une demande au juge.

11. a. et c. Le congé de mobilité doit être prévu dans un accord collectif et comporter des périodes de formation et de travail pour permettre au salarié de retrouver un emploi plus facilement. L'existence d'une formation ou d'une VAE ne sera pas suffisante.

12. c. La rupture conventionnelle homologuée nécessite le respect d'une procédure impliquant une homologation par la DREETS. Cette procédure ne nécessite pas de passer par une consultation du CSE, qui ne pourrait de toute façon en aucun cas procéder à une homologation. En revanche, il y a bien une procédure à respecter, l'accord signé avec l'employeur n'est pas suffisant.

13. a. La démission sera requalifiée en prise d'acte si elle a été faite par le salarié sans volonté libre. En effet, dans ce cas, on considère que le salarié a été contraint de donner sa démission suite au non-respect par l'employeur d'obligations essentielles. La démission équivoque implique un doute quant au consentement du salarié. La volonté sérieuse implique une démission donnée dans un contexte ne permettant pas une réelle réflexion de la part du salarié.

14. b. La prise d'acte de la rupture est différente de la résiliation judiciaire, car elle n'est pas faite au même moment. Elle a lieu après que le salarié a rompu son contrat unilatéralement, contrairement à la résiliation judiciaire. La rupture du contrat par le juge est la résiliation judiciaire. La prise d'acte de la rupture ne peut être demandée que par le salarié.

15. c. Le départ à la retraite décidée par le salarié implique d'avoir atteint un âge minimal différent selon son année de naissance (en principe 62 ans). Si le nombre de trimestres cotisés n'est pas suffisant, cela impactera le montant de l'allocation retraite versée. Ce départ ne peut se faire en revanche à tout moment.

Exercices

EXERCICE 1 - RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL DE RACHIDA

1. Expliquez à Rachida pourquoi son employeur lui propose ce type de rupture de son contrat de travail.

Principes juridiques

La rupture conventionnelle homologuée est un mode de rupture du contrat de travail reposant sur l'accord entre le salarié et l'employeur. En cas de rupture selon ce mode, le salarié bénéficie d'une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, ainsi que de l'ARE s'il remplit les conditions de cotisation. À l'inverse, la démission ne donne droit à aucune indemnité ni à l'ARE.

Application au cas

En l'espèce, la rupture conventionnelle homologuée permettra à Rachida de percevoir une indemnité et l'allocation chômage si elle remplit les conditions de cotisation, ce qui ne serait pas le cas d'une démission.

2. Indiquez quelle sera la procédure spécifique à respecter.

Attention

Vous êtes ici en présence d'un salarié protégé. Vous devez avoir une lecture très attentive des faits pour identifier ce statut particulier et ne pas l'oublier pour adapter la procédure applicable.

Votre réponse doit comporter la présentation de la procédure classique, complétée par la spécificité propre à un salarié protégé.

Principes juridiques

La procédure relative à la rupture conventionnelle homologuée comprend trois étapes : un ou plusieurs entretiens, la signature d'une convention écrite, l'homologation par le directeur du travail.

L'entretien n'est pas obligatoire, mais il permet de s'assurer du consentement du salarié. La convention permet aux parties de convenir de la rupture du contrat de travail et d'en fixer les conditions. L'homologation est assurée par le directeur du travail au sein de la DREETS. Si le salarié concerné est un salarié protégé, l'homologation sera faite par l'inspecteur du travail. Il s'assure alors du respect des conditions de forme, mais surtout de l'accord de volonté du salarié.

Application au cas

En l'espèce, Rachida est membre du CSE. Elle a donc le statut de salarié protégé. L'homologation sera faite par l'inspecteur du travail. L'employeur doit également respecter les autres étapes de cette procédure, dont l'organisation d'un ou plusieurs entretiens. Ces derniers sont essentiels pour s'assurer du consentement de Rachida dans la rupture de son

contrat de travail. En l'espèce, Rachida souhaitant démissionner, ces différents points ne devraient pas poser de problème.

3. Vérifiez si Rachida pourra renoncer à cette rupture si elle change finalement d'avis.

Principes juridiques

À compter de la date de signature de la convention, l'employeur et le salarié disposent chacun d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Cette rétractation doit se faire par courrier. Le processus de rupture conventionnelle est alors rompu et la relation de travail doit en principe se poursuivre.

Application au cas

En l'espèce, Rachida peut renoncer à cette rupture si elle change d'avis, mais à condition de respecter le délai de 15 jours et la procédure précitée.

EXERCICE 2 - MISE À LA RETRAITE D'UN SALARIÉ DANS LA SOCIÉTÉ COB+

1. Que pouvez-vous répondre à Maxence ?

Attention

Avant de répondre à la question posée, vous devez identifier le mode de rupture du contrat de travail en cause, mais également la personne à l'origine de cette rupture. Les règles applicables seront en effet différentes selon qu'il s'agit du salarié ou de l'employeur.

Vous devez également tenir compte des âges applicables pour les départs à la retraite, en prenant comme référence l'année de l'examen à défaut de date précisée dans le sujet.

Principes juridiques

La mise à la retraite est une décision que l'employeur peut prendre à tout moment dès lors que le salarié a atteint l'âge légal permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, soit 67 ans. Cependant, il ne peut pas l'imposer au salarié. Il doit lui en faire la demande chaque année au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire. Ce n'est qu'à partir de 70 ans que l'employeur peut mettre le salarié à la retraite d'office.

Application au cas

En l'espèce, Maxence va fêter ses 67 ans. Paul Barrué aurait dû lui demander s'il souhaitait partir à la retraite 3 mois avant sa date d'anniversaire. Il ne peut pas le faire une semaine avant et encore moins lui imposer ce départ en retraite tant qu'il n'a pas 70 ans. Il devra faire une nouvelle demande l'an prochain, en respectant le délai de 3 mois.

2. Présentez à Maxence le recours qu'il a à sa disposition pour obtenir cette indemnisation.

Principes juridiques

La démission doit émaner d'une volonté libre, claire et non équivoque de la part du salarié. Il faut tenir compte des circonstances de la révocation afin de vérifier s'il s'agit d'un acte volontaire de la part du salarié. De plus, si la démission est justifiée par une faute grave de la

part de l'employeur, la rupture sera alors à la charge de ce dernier. Le salarié pourra considérer qu'il s'agit d'une prise d'acte de la rupture de son contrat de travail et demander au conseil de prud'hommes de la requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Application au cas

En l'espèce, le fait de modifier les horaires et les tâches de Maxence, et de ne pas le payer correctement constitue une faute grave de la part de Paul Barrué. Ces différentes décisions pourraient même être assimilées à du harcèlement moral.

La démission de Maxence pourra être requalifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il en fait la demande devant le conseil de prud'hommes. En effet, il a démissionné à cause de la pression que son employeur exerçait sur lui. On peut considérer qu'il n'y a pas eu l'expression d'une volonté claire et non équivoque.

EXERCICE 3 - MOTIFS DE RUPTURE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL À LA SUITE DU DÉCÈS DE L'EMPLOYEUR, RAYMOND BAT

1. **Conseillez au mieux Paul Bat pour l'aider à choisir le mode de rupture du contrat le mieux adapté.**

Méthodologie

Lorsqu'un arrêt est donné dans la base documentaire et que vous devez le commenter pour répondre à une question de la mise en situation donnée, vous devez commencer par analyser cet arrêt, avant d'utiliser sa solution pour compléter votre règle de droit.

Deux conseils :

1. Commencez par présenter la règle de droit, puis complétez-la par l'apport de la jurisprudence.
2. Présentez l'analyse de votre arrêt, afin de pouvoir récupérer des points à l'examen, selon ce que le barème aura prévu.

Analyse de l'arrêt de la Cour de cassation du 15 octobre 1996

Parties : M. X, salarié, est le demandeur ; l'employeur est le défendeur.

Faits : M. X a été incarcéré. Suite à cela, l'employeur a mis fin à son contrat de travail et refusé de lui verser une indemnité invoquant la force majeure.

Le problème juridique : L'incarcération du salarié est-elle un cas de force majeure permettant la rupture anticipée du CDD ?

Solution : La Cour de cassation considère que l'incarcération n'est pas un cas de force majeure. La faute grave n'étant pas reprochée dans ce cas au salarié, le licenciement n'a aucun motif valable et peut donc donner lieu au versement d'une indemnité.

Principes juridiques

Attention

Vous devez présenter chacun des modes de rupture envisagés dans ce cas pratique, pour en déterminer les conditions de validité et les appliquer ensuite au cas donné.

La **force majeure** se définit comme un événement imprévisible, irrésistible et extérieur. Elle ne peut résulter ni d'une faute ni du risque économique. Elle doit empêcher l'exécution du contrat de travail et non uniquement la rendre plus difficile. La force majeure permet de rompre le contrat de travail sans indemnité ni procédure.

La **rupture conventionnelle collective** est un mode de rupture qui nécessite l'adoption d'un accord collectif d'entreprise majoritaire. Cette rupture doit avoir pour origine une demande du salarié, qui sera ensuite acceptée ou non par l'employeur.

La **démission** est un acte de rupture émanant de la volonté claire et non équivoque du salarié. Ce mode de rupture est unilatéral et ne peut venir de l'employeur.

Application au cas

En l'espèce, la démission ne peut être proposée par Paul Bat, puisqu'il s'agit d'un mode de rupture à l'initiative du salarié. Paul Bat ne pourra donc pas utiliser cette méthode pour mettre fin aux contrats de travail visés.

La rupture conventionnelle collective n'est pas possible, car l'employeur souhaite décider unilatéralement du départ des salariés. Or, cette rupture doit faire l'objet d'un accord collectif non précisé en l'espèce. Elle aura pour origine uniquement une demande des salariés, qui doivent se porter volontaires.

Enfin, le décès de l'employeur n'est pas considéré comme étant un cas de force majeure, car il n'est pas extérieur aux parties. Comme pour la prison, d'après l'arrêt de la Cour de cassation du 15/10/1996, ce motif de rupture n'est pas valable.

Si Paul Bat utilise quand même l'un des modes de rupture précités, les salariés, dont Mathis, pourront demander des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cas de synthèse

VALIDITÉ DE LA DÉMISSION ET DES RUPTURES COLLECTIVES DE CONTRATS DE TRAVAIL AU SIEN DE LA SA POSTIT

1. Présentez à Murielle les risques qu'encourt son employeur si Victor exerce en effet un recours en justice.

Principes juridiques

La démission est un acte de rupture unilatérale du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Pour être valable, elle doit exprimer une volonté libre, claire et non équivoque. Le salarié ne doit pas avoir été soumis à une pression quelconque le poussant à donner sa démission. À défaut, celle-ci ne serait pas valable pour absence ou vice du consentement.

Dans ce cas, le salarié peut saisir le juge pour demander une requalification de cette rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail à la charge de son employeur.

Application au cas

En l'espèce, on peut considérer que Victor fait l'objet d'un harcèlement moral [voir Chapitre 15] du fait d'actes répétés portant atteinte à son honneur et ayant un impact sur sa santé. L'employeur a manqué à une obligation importante, son obligation de santé de ses salariés, qui est une obligation de résultat.

Victor a donné sa démission, qui n'est pas l'expression d'une volonté libre ni équivoque, car elle est faite sous la pression de son supérieur dans le cadre des faits de harcèlement moral précités.

Il pourra saisir le conseil de prud'hommes pour demander requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'employeur ayant commis un manquement grave à l'une de ses obligations.

2. Vérifiez la procédure à suivre pour pouvoir rompre des contrats en application de l'accord signé avec les organisations syndicales représentatives.

Principes juridiques

Le congé de mobilité est un moyen pour rompre le contrat de travail des salariés sans avoir à justifier de difficultés économiques ni à verser d'indemnité pour licenciement.

Il doit être prévu dans un accord d'entreprise dans le cadre de la GEPP. L'objectif de ce congé est de permettre au salarié de suivre une formation et d'avoir une expérience professionnelle, afin de retrouver plus facilement un emploi suite à la rupture de son contrat de travail.

L'accord collectif fixe les conditions et les modalités de cette rupture, qui a lieu à l'issue du congé sans procédure particulière. Le salarié est libre d'adhérer ou non à ce congé de mobilité.

Application au cas

En l'espèce, l'accord signé le 22 juin 2020 prévoit qui sont les salariés concernés par cette possibilité de congé de mobilité donnant lieu à la rupture de leur contrat de travail. Ainsi, il s'agit des salariés dont la catégorie professionnelle est impactée et le poste supprimé, ou, si le poste n'est pas supprimé, qui ont au minimum 5 années d'ancienneté dans le groupe.

3. Quels seront les effets de la rupture dans le cadre de cet accord ?

Principes juridiques

La rupture du contrat de travail dans le cadre d'un congé de mobilité doit respecter les conditions fixées dans l'accord collectif d'entreprise. Dans ce cas, elle donnera lieu au versement des indemnités prévues dans cet accord. Le salarié pourra également prétendre bénéficier de l'ARE s'il remplit les conditions nécessaires en matière de cotisations.

Application au cas

Attention

Comme pour la question précédente, votre application pratique doit obligatoirement reposer sur une lecture précise de l'accord qui vous est donné dans la base documentaire.

En l'espèce, l'accord collectif a prévu que le congé de mobilité mettait fin au contrat de travail du salarié sans autre procédure à respecter. Cependant, le salarié aura droit à une indemnité égale à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement si elle est plus favorable, ou à l'indemnité de départ à la retraite pour la même raison.

Cette indemnité sera variable selon l'ancienneté des salariés et le montant de leur salaire annuel brut.

L'accord a prévu une indemnité supplémentaire pour les salariés posant leur candidature lors de la première phase d'ouverture de congé, afin de les inciter à se porter volontaires.