

Chapitre 18

QCM

1. **c.** Le préavis n'est prévu que dans les cas de rupture unilatérale du contrat de travail. Il peut exceptionnellement être prévu par les parties en cas de rupture d'un commun accord.
2. **a.** La faute grave du salarié le prive de préavis car elle implique l'impossibilité de poursuivre l'exécution du contrat de travail.
3. **a.** Lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter son préavis, il doit lui verser une indemnité compensatrice égale à la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait effectué son préavis.
4. **b.** L'indemnité conventionnelle de licenciement est plus favorable que l'indemnité légale car elle est soumise à des conditions moins rigoureuses pour en bénéficier (notamment en termes d'ancienneté) ou car elle permet le versement d'un montant plus élevé.
5. **b.** La transaction permet de se mettre d'accord sur les effets de la rupture du contrat de travail. Elle ne doit pas porter sur le motif de la rupture du contrat de travail fixé par la loi.
6. **b. et c.** La durée du préavis en cas de démission est fixée par la convention collective en priorité. La loi ne fixe pas cette durée et renvoie aux usages et aux conventions collectives. Si une durée est fixée dans la convention collective, elle s'impose même si elle est moins favorable que les usages. Le préavis ne peut jamais être prévu dans le contrat de travail.
7. **a. et c.** La faute grave est une faute d'une telle gravité qu'elle ne permet pas le maintien du préavis. Elle empêche l'employeur d'en prévoir un, mais il peut toujours verser une indemnité compensatrice de préavis s'il le souhaite.
8. **a. et b.** Pendant le préavis, il y a maintien des obligations de l'employeur et du salarié à l'identique. Le contrat de travail ne peut être modifié. En revanche, il peut y avoir une modification des conditions de travail.
9. **b. et c.** L'indemnité légale de licenciement se calcule au prorata du nombre de mois en cas d'année incomplète et selon le calcul suivant : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et un tiers au-delà.
10. **b. et c.** Le reçu pour solde de tout compte est un document facultatif et concerne n'importe quel motif de rupture. Il permet à l'employeur de donner un relevé des sommes versées et n'est plus contestable au-delà d'un délai de 6 mois à compter de sa signature par le salarié.
11. **a.** Pour être valable, la transaction doit être conclue une fois la rupture intervenue et définitive. Elle doit en effet comporter des concessions et il faut pour cela connaître tout d'abord les obligations liées au mode de rupture choisi. Elle n'est pas obligatoirement faite par écrit, mais celui-ci est conseillé comme moyen de preuve. Les concessions doivent être réciproques, mais elles ne sont pas forcément équivalentes.

12. b. et c. Le certificat de travail est demandé par le salarié quelle que soit sa situation puisqu'il est quérable. C'est au salarié d'aller le chercher dans l'entreprise, cependant, il n'a pas à en faire la demande. L'employeur doit lui remettre de façon obligatoire, et ce quel que soit le motif de rupture du contrat (y compris en cas de travail dissimulé).

13. a. L'attestation d'emploi est nécessaire pour obtenir le versement d'indemnités de chômage auprès de Pôle emploi. Elle ne permet pas de justifier de son expérience professionnelle, puisque c'est le certificat de travail qui remplit cette fonction. Par ailleurs, l'attestation est donnée une fois le contrat rompu, elle n'intervient pas dans cette rupture.

14. c. Le préavis peut être non travaillé en cas d'accord ou en cas de décision unilatérale de l'employeur. L'employeur peut en effet exonérer le salarié de faire son préavis. Il devra alors lui verser l'indemnité compensatrice de préavis. Cette dispense peut également avoir lieu à la demande du salarié, mais il lui faut alors l'accord de son employeur.

15. c. En cas de licenciement, le préavis est fixé par la convention collective uniquement si elle est plus favorable que la loi (durée plus longue). À défaut, ce sont les durées prévues par la loi qui s'appliquent, en fonction de l'ancienneté du salarié.

Exercices

EXERCICE 1 – EFFETS DU LICENCIEMENT POUR FAUTE GRAVE AU SEIN DE MAXIPLUS

1. Présentez le motif de licenciement retenu par l'employeur d'Agnès.

Attention- Méthodologie

Il est possible que cette question préalable ne soit pas posée à l'examen. Or, pour traiter des effets de la rupture du contrat de travail, vous devez absolument commencer par identifier le motif de cette rupture.

De plus, dans un cas d'examen, on pourrait vous poser tout d'abord une question sur la validité du motif de rupture retenu (conditions de fond / conditions de forme, voir Chapitres 16 et 17), pour ensuite vous interroger sur les effets.

Principes juridiques

La faute grave est la faute qui ne permet pas le maintien du contrat de travail, y compris pendant le préavis. Elle est tellement grave qu'elle entraîne la rupture immédiate du contrat de travail.

Application au cas

En l'espèce, le vol ou détournement de fonds est un motif de licenciement pour faute grave. Serge reproche à Agnès des vols réguliers dans la caisse ; il va donc la licencier pour faute grave.

2. Agnès a-t-elle le droit d'effectuer un préavis ? Quelle sera la conséquence de la décision de Serge Super ?

Principes juridiques

Le licenciement pour faute grave a pour effet de priver le salarié de son préavis. Il n'a pas droit non plus au versement d'une indemnité compensatrice de préavis. Cependant, si l'employeur maintient le salarié pendant le début de son préavis ou tarde à mettre en place la procédure de licenciement, alors le licenciement pour faute grave n'est plus justifié, ce qui remet en cause sa validité.

L'employeur peut décider de verser tout de même l'indemnité compensatrice de préavis, sans remise en cause de la qualification du licenciement.

Attention

La rupture du contrat de travail doit être immédiate, il ne peut en reporter les effets. De plus, le contrat de travail ou la convention collective peut également prévoir le versement d'une indemnité de préavis indépendamment du motif de rupture, donc y compris en cas de faute grave.

Enfin, il peut décider de licencier le salarié pour faute simple, même si les faits permettraient de licencier pour faute grave (l'inverse n'est cependant pas possible).

Application au cas

En l'espèce, si Serge Super licencie Agnès pour faute grave, il ne doit pas lui permettre de réaliser quelques jours de préavis. À défaut, sa décision risque de remettre en cause la validité du licenciement.

Il peut décider de qualifier la faute de faute simple ou de verser tout de même une indemnité compensatrice de préavis, à condition que la rupture du contrat soit immédiate.

3. Indiquez à Agnès à quelle condition elle pourra contester le reçu pour solde de tout compte malgré sa signature.

Principes juridiques

Le reçu pour solde de tout compte est un document remis par l'employeur au salarié lors de la rupture du contrat de travail. Il fait l'inventaire des sommes versées par l'employeur à l'occasion de cette rupture. Cette remise est facultative. Le salarié a un délai de 6 mois à compter de la signature de ce reçu pour le dénoncer. Au-delà, il a un effet libératoire pour les sommes qui y sont mentionnées. Un recours peut donc toujours être fait pour les sommes concernant le salaire (délai de prescription de 3 ans) ou l'exécution du contrat (délai de prescription de 2 ans).

Application au cas

En l'espèce, le fait d'avoir signé ce reçu pour solde de tout compte n'empêche pas Agnès de le contester si elle constate des erreurs ou des oublis dans les versements effectués, ce qui est le cas pour le nombre d'heures supplémentaires indiqué dans ce document. Cependant, elle devra le faire dans le délai de 6 mois à compter de sa signature. Elle pourra également faire un recours si d'autres sommes, non indiquées dans ce reçu, ont été oubliées par Serge, son employeur.

4. Vérifiez si Serge Super a pour obligation de lui remettre d'autres documents.

Principes juridiques

Outre le reçu pour solde de tout compte, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une attestation d'emploi destinée à Pôle emploi. S'il ne remet pas le certificat, il peut être condamné sous astreinte à produire ce document.

Le fait de ne pas établir d'attestation d'emploi est sanctionné pénalement (contravention de 5^e classe) et civilement (versement de dommages et intérêts au salarié pour préjudice subi).

Le fait de ne pas remettre de certificat de travail peut faire l'objet d'une condamnation à exécution forcée sous astreinte. Il existe également une sanction pénale (contravention de 4^e classe).

Application au cas

En l'espèce, si l'employeur ne remet pas à Agnès un certificat de travail et une attestation d'emploi, il encourt les sanctions précitées.

EXERCICE 2 – NOTION DE TRANSACTION DANS LA SOCIÉTÉ WINNOVEX [NIV 2]

1. Vérifiez la validité de cette transaction.

Principes juridiques

Méthodologie

Votre réponse doit toujours commencer par la définition de la notion en cause. La définition de la transaction doit obligatoirement être donnée avant d'en vérifier les conditions de validité.

Par ailleurs, comme précisé dans la situation pratique guidée, vous devez commencer par identifier le motif de rupture du contrat, afin d'en connaître les effets, pour vérifier ensuite l'existence de concessions effectivement réciproques.

La transaction est le document par lequel l'employeur et le salarié conviennent des effets à donner à la rupture du contrat de travail. Pour être valable, elle ne peut être conclue qu'après la rupture du contrat de travail. Elle ne doit pas porter sur le motif de rupture, mais uniquement sur ses effets. Enfin, elle doit comporter des concessions réciproques. Les concessions réciproques sont appréciées par le juge en fonction des effets prévus à l'origine selon le motif de rupture du contrat de travail retenu.

Application au cas

En l'espèce, la transaction fait suite à un licenciement pour faute. L'énoncé ne le précisant pas, on pose l'hypothèse qu'il s'agit d'une faute simple. Cette dernière ne prive pas le salarié de son droit à préavis. Dans ce cas, la durée du préavis est fixée à 3 mois par la convention collective.

Paloma Rosti ayant une ancienneté d'au moins 6 ans, elle a droit à ce préavis de 3 mois ou à une indemnité compensatrice équivalente.

La transaction est signée le 12 juillet, après la date de rupture du contrat fixée au 4 juillet, ce qui la rend valable. Cependant, le montant de l'indemnité prévue dans la transaction étant fixé à 2 mois de salaire, on considère que cette transaction ne contient pas de concessions réciproques, puisque ce montant est inférieur à celui auquel a droit Paloma Rosti, en application de la convention collective.

La transaction ainsi prévue ne sera pas valable et Paloma Rosti pourra exercer un recours pour obtenir le versement d'une indemnité compensatrice de préavis conforme à ce qui est prévu dans la convention collective.

EXERCICE 3 – EFFETS DE LA DÉMISSION D'UN SALARIÉ DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE [NIV 3]

1. Indiquez à Bryan s'il peut refuser d'effectuer ce préavis ainsi que les effets de ce refus.

Principes juridiques

La démission est un mode de rupture unilatérale du CDI à l'initiative du salarié. Elle nécessite le respect d'un préavis s'il est prévu par la convention collective ou les usages. Le contrat de travail ne peut fixer de préavis en matière de démission.

Lorsque la durée ou les conditions de préavis sont prévues dans la convention collective, elles s'imposent par rapport à celles prévues dans les usages professionnels, même si elles sont moins favorables pour le salarié.

La durée du préavis en cas de démission est en général comprise entre 1 semaine pour les ouvriers et 3 à 6 mois pour les ingénieurs et cadres.

Par ailleurs, pendant le préavis, les obligations de l'employeur et du salarié sont maintenues. L'exécution du contrat de travail devra se faire dans les mêmes conditions. L'employeur ne peut modifier le contrat de travail pendant cette période, mais peut modifier les conditions de travail.

Si l'employeur ou le salarié ne respectent pas cette obligation de préavis, ils devront verser à l'autre partie une indemnité d'un montant équivalent à la rémunération qui aurait été versée pendant cette période.

À retenir

La modification du lieu de travail en dehors de la zone géographique est assimilée à une modification du contrat de travail en l'absence de clause de mobilité. Elle peut être refusée par le salarié, sans sanction [voir Chapitre 9].

Application au cas

En l'espèce, Bryan a donné sa démission pour rompre son CDI. Il devra respecter le préavis fixé dans la convention collective applicable à son entreprise. Étant à un poste d'ouvrier échelon 5 et ayant une ancienneté de plus de 2 ans dans ce poste, ce préavis est d'une durée de 1 mois.

Aucune dispense n'est prévue dans la convention collective.

Si Bryan donne sa démission le 5 février, il devra continuer à travailler dans le garage PeopleCar jusqu'au 5 mars. Il ne peut donc pas quitter ce poste le 1^{er} mars comme prévu. À défaut, il devra verser une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue entre le 1^{er} et le 5 mars. En revanche, Pascal Letall ne peut pas lui imposer de rester pendant 2 mois.

Concernant la modification du lieu de travail, on peut considérer qu'elle respecte le secteur géographique puisqu'il se situe à 50 km. Il s'agit d'une modification des conditions de travail que le salarié ne peut refuser.

Dans ce cas, il ne lui reste plus qu'à refuser de faire le préavis et à verser l'indemnité correspondante à l'employeur.

Attention

Si l'on décide au contraire que, du fait de la situation géographique, la mutation du salarié à 50 km de son ancien lieu de travail est une modification de son contrat de travail, alors Bryan pourra refuser d'effectuer son préavis dans le garage situé à Rouen et restera à Gournay-en-Bray (76).

Cas de synthèse

EFFETS DE LA RUPTURE D'UN CONTRAT POUR LICENCIEMENT AU SEIN DE LA SOCIÉTÉ TOUTPROPRE

- 1. Vérifiez la validité des éléments d'information reçus par Laurence dans le courrier reçu le 7 mars.**

Méthodologie

Ce sujet nécessite tout d'abord une analyse précise de l'énoncé de la mise en situation, afin d'identifier le contrat de travail de la salariée concernée par ce sujet, ainsi que le motif de la rupture.

Il est ensuite important d'en identifier les effets, avant de les comparer au contenu du courrier fourni dans le document 1, mais également de l'extrait de la convention collective.

Conseil de démarche méthodologique

1. Identifier le motif de rupture de ce contrat de travail.
2. Énumérer les effets d'une telle rupture prévue dans la loi.
3. Compléter ces effets avec les éléments prévus dans la convention collective.
4. Comparer cette liste avec les effets prévus dans le courrier envoyé à Mme Benradoui.

Principes juridiques

Le licenciement pour motif personnel est un cas de rupture du contrat à durée déterminée.

Il donne lieu à un préavis et au versement d'une indemnité de licenciement, à condition de ne pas être prononcé pour faute grave ou lourde. Celle-ci sera complétée par une indemnité

CORRIGÉ

compensatrice de congés payés si tous les congés n'ont pas été pris par le salarié.

- Concernant le préavis

L'existence et la durée de ce préavis sont prévues par la loi, avec la possibilité pour la convention collective d'adapter cette durée selon les besoins de la profession, même dans un sens moins favorable.

Selon le document 2, la durée du préavis pour un cadre en cas de licenciement est de 3 mois, alors qu'elle est de 2 mois dans la loi pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans. Il n'y a pas de préavis en cas de faute grave, faute lourde, commun accord ou inaptitude non consécutive à un accident du travail.

Le préavis commence à courir à compter de la date de présentation de la lettre de rupture du contrat.

Le versement de l'indemnité de préavis donne lieu au versement d'une indemnité de congés payés.

Le non-respect du préavis donne lieu à une indemnité égale à la rémunération qui aurait été perçue pendant la durée de ce préavis non effectué.

L'employeur peut décider unilatéralement de dispenser le salarié de son préavis. Dans ce cas, il devra tout de même lui verser l'indemnité compensatrice de préavis d'un montant égal au salaire que le salarié aurait perçu pendant cette période.

- Concernant l'indemnité de licenciement

Le versement de l'indemnité de licenciement n'est pas prévu en cas de faute grave ou lourde. Cette indemnité est soumise à une condition d'ancienneté de 8 mois auprès du même employeur.

Le mode de calcul est le suivant : un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis un tiers de mois de salaire.

La convention collective ou le contrat de travail peut prévoir un montant plus élevé, à condition de ne pas priver l'employeur de son droit de licencier. Le juge ne peut réduire le montant d'une indemnité prévue dans une convention collective.

Les usages ne peuvent pas prévoir un montant différent (sauf plus favorable que la loi) et la convention collective s'impose.

Application au cas

En l'espèce, Laurence Benradoui a été recrutée en CDI à un poste de cadre en 2008. En 2021, elle a une ancienneté de 14 ans.

Elle est licenciée pour faute simple.

Elle aura droit :

- À un préavis de 3 mois, comme précisé dans la convention collective (article 9.08.2). L'employeur ne peut pas décider de la dispenser de préavis et de ne pas lui verser cette indemnité en contrepartie, elle est obligatoire ;
- À une indemnité de licenciement d'un quart de mois de salaire par année

d'ancienneté pour les 10 premières années, puis un tiers pour la période de 11 à 14 ans. Le calcul prévu dans la convention collective n'est pas valable. En effet, le montant de l'indemnité de licenciement a été réformé en 2017. Soit cette partie de la convention collective n'est pas applicable car moins favorable que la loi, soit Laurence Benradoui n'a pas pris la dernière version de cette convention, qui a dû être actualisée. Le montant prévu par les usages invoqués par cet employeur n'est pas valable.

- À une indemnité compensatrice de congés payés équivalente aux congés non pris par Laurence, mais également calculée sur l'indemnité de préavis.

2. Répondez aux inquiétudes de Laurence concernant les documents non reçus.

Principes juridiques

En cas de licenciement, l'employeur est tenu de fournir les documents suivants à son salarié :

- un certificat de travail mentionnant notamment la nature des emplois occupés par le salarié dans l'entreprise, ainsi que leur durée ;
- une attestation d'emploi permettant d'attester de la durée du travail accomplie et de la rémunération versée, ainsi que le motif du licenciement ; dans les entreprises de 10 salariés et plus, cette attestation est envoyée directement à Pôle emploi par le biais de la DSN.

L'employeur peut également remettre au salarié un reçu pour solde de tout compte contenant un relevé des sommes versées par l'employeur. La remise de ce document n'est pas obligatoire.

Application au cas

En l'espèce, l'employeur de Laurence lui a remis un reçu pour solde de tout compte en pièce jointe avec la lettre de licenciement. Cependant, la remise de ce document n'est pas suffisante. En effet, il doit également lui remettre un certificat de travail et une attestation d'emploi, comme précisé ci-dessus.