Fiche

Le CDI est le contrat de droit commun, les règles de droit l'encadrant sont donc celles de la « norme ». Toutefois, face à la crise et au déclin économique, le recours aux emplois précaires apparaît être une solution de flexibilité pour les entreprises. Et à ce jour, l'exception de ces contrats se fait de moins en moins rare, tout comme le recours au licenciement. Il convient donc de porter tout notre intérêt sur la notion de rupture du contrat de travail et plus particulièrement celle liée au fait de l'employeur, car, il est à mettre en parallèle avec la conjoncture. Enfin, nous nous intéresserons au CDD, CTT et contrat à temps partiel.

1. Qu'est-ce qu'une rupture du contrat de travail ?

1.1. L'initiative de la rupture

La rupture du contrat de travail indique que ce dernier prend **fin avant le terme fixé dans la convention**. Dans le cas d'un CDI, il manifeste la volonté d'interrompre le contrat pour lequel il n'existait pas d'échéance. Pour un CDD, il s'agit d'une interruption prématurée. Cette rupture peut exprimer la seule volonté du salarié qui n'a pas à en justifier les motifs. En la matière, la seule obligation du salarié est de respecter le délai de préavis de départ imposé conventionnellement. Ce dernier peut toutefois être négocié.

Si l'interruption est prise **à l'initiative de l'employeur** il s'agit d'un **licenciement**. C'est le pouvoir le plus fort octroyé à un employeur vis-à-vis de ses salariés. C'est pourquoi, dans un souci de protection, le législateur a fortement encadré cette faculté et a défini deux grands types de licenciements :

- pour motif **économique** ;
- pour motif **personnel**.

Exercice n°1

Dans la conjoncture qui est la nôtre, le **licenciement pour motif économique** est de plus en plus fréquent. Il entraîne une suppression d'emploi consécutivement à des difficultés économiques ou des mutations technologiques insurmontables rencontrées par l'entreprise. Il peut être également l'expression de la restructuration de l'entreprise afin de sauvegarder sa compétitivité ou même la cessation totale de l'activité de l'entreprise. Tout licenciement pour motif économique doit être **justifié par une cause réelle et sérieuse**. Cette cause doit :

- exister dans les faits ;
- être précise et vérifiable ;
- être suffisamment importante pour justifier la rupture du contrat.

Le **licenciement pour motif personnel** doit également revêtir un caractère réel et sérieux. Il peut s'agir d'un motif disciplinaire. Dans ce cas, c'est une **faute** commise par le salarié dans le cadre de l'exercice de son travail. Il peut également s'agir d'un motif non disciplinaire et dans ce cas c'est l'**inaptitude du salarié à son poste** qui est mis en cause. Cette inaptitude peut revêtir différentes formes : physique, intellectuelle, refus de se conformer à la modification du contrat de travail. Enfin, le salarié peut commettre une **faute qualifiée** de lourde ou de grave.

Dans le cadre de la **loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail »** a été mise en place la **rupture conventionnelle du contrat de travail**. Elle est encadrée par une procédure spécifique, car, dans ce cas, la volonté de la rupture émane des deux parties, ce qui confère certains droits au salarié concerné par la procédure (par exemple une indemnité spécifique de rupture conventionnelle). Toutefois, cette procédure ne peut venir en remplacement d'un licenciement économique. En effet, dans cette hypothèse elle priverait le salarié licencié des droits spécifiques liés à la procédure pour motif de licenciement économique.

Exercice n°2

1.2. L'organisation du licenciement

Quel que soit le motif invoqué pour le licenciement, comme dit précédemment, il ne peut se justifier sans l'existence d'une cause réelle et sérieuse. Mais ce n'est pas là les seules obligations. Il doit obéir à une **procédure précise** au cours de laquelle le salarié concerné peut se faire représenter.

Dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel, **le salarié** faisant l'objet de la mesure **doit être convoqué à un entretien préalable**. C'est une condition fondamentale de la procédure dans laquelle l'employeur indique la date de l'entretien, son objet, l'existence du licenciement et non les motifs, le droit du salarié à se faire représenter.

Par la suite, **l'entretien** a lieu afin que **chacun expose ses motifs**.

Le salarié recevra peu de temps après une **lettre** AR (ou remise en main propre) **justifiant son licenciement** au regard de l'article 1232-6 du Code du travail.

Le salarié devra donc **respecter le préavis** donné avant son départ définitif.

Dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, un plan de sauvegarde de l'emploi pourra être proposé avec des reclassements ou des propositions de plan de formation pour les futurs chômeurs. Celui-ci est obligatoire dans les entreprises de plus de 49 salariés et dont les procédures de licenciement concernent au moins 10 personnes dans les 30 jours.

Enfin, la rupture d'un contrat à durée indéterminée, sous condition qu'elle ne soit pas à l'initiative du salarié ou qu'elle ne soit pas le résultat d'une faute lourde ou grave de ce dernier, donne lieu à la perception d'une **indemnité**. Toutefois, la personne concernée doit justifier d'au moins un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur. L'indemnité sera alors calculée en fonction du salaire brut de la personne et du temps passé dans l'entreprise.

Exercice n°3

Exercice n°4

2. Quels sont les contrats précaires ?

On étendra la notion de contrat précaire aux **contrats dont la durée est limitée** (CDD et CTT) et aux **contrats à temps partiel**.

2.1. Les contrats à durée limitée

Le **CDD** revêt toujours une forme écrite dans laquelle, au-delà du formalisme relevant du droit commun, il est nécessaire d'indiquer **le terme de la relation de travail**. C'est pourquoi il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise, sauf dans les cas précisés par la loi. Il est conclu pour **18 mois au maximum, renouvellement** compris dont le nombre est **limité à 1**. À l'échéance du CDD, le salarié a droit à une **indemnité** de fin de contrat, dite « prime de précarité ». Son taux est fixé à 10 % de la rémunération brute totale versée durant le contrat. Toutefois, il peut être ramené à 6 % s'il existe un accord de branche étendu ou si une convention a été signée en ce sens.

Le **CTT** est un procédé par lequel une entreprise spécialisée dans le domaine du **travail temporaire**, dite « entreprise d'intérim », met à disposition d'autres entreprises des salariés dévolus à une **tâche précise dans un temps limité**. Il fait donc appel à deux contrats. Le premier signé entre l'entreprise d'intérim et le salarié est un **contrat de mission**. Nécessairement écrit, il doit indiquer la qualification professionnelle du salarié, la rémunération proposée et les indemnités relatives à la précarité de l'emploi, soit 10 % du montant du brut versé. Le second est un **contrat de mise à disposition**, signé entre l'entreprise à la recherche d'un salarié temporaire et l'agence d'intérim.

2.2. Les contrats à temps partiel

Le droit français n'accorde pas un contingentement en ce qui concerne le travail à temps partiel. Par conséquent, est considéré comme **temps partiel** tout travail effectué **en dessous de la durée légale du travail**, soit 35 heures hebdomadaires (ou plus si la durée légale fixée conventionnellement est supérieure). Conclu à durée déterminée ou indéterminée, il est **obligatoirement écrit** et doit contenir certaines clauses afin de garantir les droits des salariés concernés. Tout d'abord, la qualification du salarié et les éléments de sa rémunération doivent être indiqués. S'agissant d'un contrat à temps partiel, la durée, hebdomadaire ou mensuelle du travail, doit être clairement indiquée. Enfin, les limites concernant l'accomplissement d'heures complémentaires sont indiquées. Ainsi, elles ne peuvent dépasser 10 % du temps partiel réalisé.

Exercice n°5

Zoom sur… Le CDD à objet

Le CDD à objet a été instauré sous une forme expérimentale jusqu'au 26 juin 2013. Contrairement aux règles de droit commun qui indiquent que le CDD doit faire mention de la date de fin de l'emploi et dont la durée ne peut excéder 18 mois, le CDD à objet est conclu pour la durée de la mission, sans toutefois pouvoir excéder 36 mois. C'est aussi ce pour quoi ce CDD n'est pas renouvelable. Enfin, ce contrat est principalement destiné à l'emploi d'ingénieurs ou de cadres hautement qualifiés. Cependant, pour pouvoir l'utiliser, il faut qu'un accord de branche le prévoie ou à défaut un accord d'entreprise. Tout comme un CDD classique, il donne lieu à la perception d'une indemnité de précarité égale à 10 % du brut versé. Bien évidemment, si celui-ci se transforme en CDI, alors l'indemnité n'est pas due.

© 2000-2025, Miscellane