

ATLANTES
AVOCATS

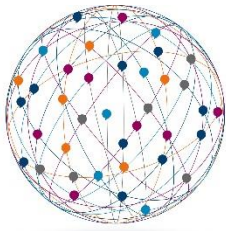
ACCOMPAGNER LE DÉPART DES SALARIÉS

Assistance

Contentieux

Conseil

Formation



ATLANTES
AVOCATS

Les différents modes de rupture du contrat de travail et le rôle des représentants du personnel

Assistance

Contentieux

Conseil

Formation

	Initiative	Définition	Allocations recherche d'emploi
La démission	Salarié	Rupture claire et non équivoque de la relation de travail, notifiée par écrit	En principe pas de droit aux ARE
La prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur	Salarié	Rupture du contrat de travail dont le salarié impute le motif aux manquements de l'employeur dans l'exécution loyale du contrat de travail → C'est le CPH qui impute la responsabilité de la rupture	Pas droit aux ARE avant décision du CPH quant à l'imputation de la rupture
La demande de résiliation judiciaire du contrat de travail	CPH sur saisine du salarié	Saisine du CPH par le salarié qui demande que le contrat de travail soit rompu par la Juridiction aux torts de l'employeur pour manquements à ses obligations contractuelles	Pas droit aux ARE avant décision du CPH quant à l'imputation de la rupture
La retraite	Salarié / Employeur	Rupture du contrat de travail liée soit à l'âge du salarié soit à ses années de cotisations, l'un et l'autre lui ouvrant le droit à une indemnisation.	Indemnités retraite
La rupture conventionnelle	Salarié / Employeur	Décision commune du salarié et de l'employeur de mettre fin au contrat de travail.	ARE
Le licenciement	Employeur	Résiliation du contrat de travail notifiée par l'employeur soit pour un motif inhérent au salarié (licenciement pour cause réelle et sérieuse ou disciplinaire) soit pour un motif économique	ARE

Un rôle d'écoute:

Il est important que les salariés sachent qu'ils peuvent confier les difficultés qu'ils rencontrent dans le cadre de l'exécution de leur travail, à leurs élus et obtenir, éventuellement, des réponses à leurs questions

Pour cela, il importe que les élus garantissent la confidentialité sur ces échanges si tel est le souhait du salarié.

Un rôle d'accompagnateur / de médiateur:

L'élu peut, lorsque la situation s'y prête, accompagner le salarié dans ses démarches vis-à-vis de sa hiérarchie et/ou ses collègues, pour tenter de trouver une solution aux problèmes rencontrés.

Un rôle d'alerte:

Lorsqu'il estime que la situation l'impose, l'élu contacté doit informer officiellement ses collègues et la Direction de l'entreprise pour que soit trouvée et apportée une solution officielle et concrète aux difficultés dénoncées par le salarié.

Il importe que l'élu matérialise par écrit ses échanges avec le salarié, la Direction, les autres élus ou toute autre personne impliquée, afin que, le cas échéant, ces écrits puissent être communiqués, comme moyens de preuve, dans le cadre d'un contentieux.

Objectifs de l'entretien :

- **Indiquer les griefs reprochés** au salarié ayant conduit l'employeur à envisager une sanction ;
- **Permettre au salarié de se défendre** et d'apporter des explications sur les faits qui lui sont reprochés ;
- Le salarié peut se faire assister **par toute personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.**
- **Nous préconisons le conseil d'un représentant du personnel**

En cas d'absence du salarié :

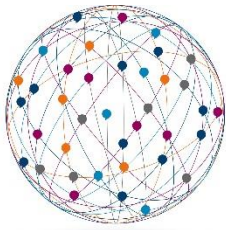
- L'absence du salarié (congés payés, maladie...) régulièrement convoqué lors de l'entretien ne remet pas en cause la procédure (*Cass, soc, 17 septembre 2014, n°13-16756*). L'employeur n'est pas contraint de reporter l'entretien.

Notre conseil pour l'assistant :

- Construire ensemble la défense du salarié en rencontrant préalablement ce dernier
- Laisser dans un 1^{er} temps le salarié s'exprimer puis assister le durant l'entretien ;
- Veiller au respect des droits de la défense ;
- **Effectuer un compte-rendu** de l'entretien à la demande du salarié, utilisable éventuellement en justice en cas de contentieux.
- Votre compte-rendu peut faire apparaître une contradiction entre les motifs qui auront alors été verbalement donnés pour le licenciement et les motifs qui pourraient être indiqués ultérieurement par écrit.

Moyens de l'assistant :

- Pour les juges, le salarié « ne doit, du fait de l'assistance qu'il prête, subir aucune perte de rémunération » (*Cass. soc., 12 févr. 1991, n° 87-45259*). **L'employeur est donc tenu de maintenir la rémunération du salarié assistant son collègue.**
- **A notre sens, dans un souci d'égalité avec l'assistant dépourvu de mandat, l'élu ne devrait pas utiliser son crédit d'heures de délégation.**
- **Les frais de déplacement et d'hébergement sont également pris en charge par l'employeur.**



ATLANTES
AVOCATS

La contestation du licenciement devant le Conseil de Prud'hommes

Assistance

Contentieux

Conseil

Formation

Les éléments de preuve à réunir portent à la fois sur :

- Le **contexte** préalable au licenciement
Exemples: la reconnaissance depuis plusieurs années de la qualité de votre travail / les difficultés dont vous auriez pu faire état (moyens techniques ou matériels insuffisants, surcharge de travail, situation de sous-effectif au sein de l'équipe, etc)
- La contestation de chacun des **griefs** figurant dans la lettre de licenciement

Quels éléments de preuve ?

- des courriers / des courriels
- des notes internes, le règlement intérieur, des accords collectifs en vigueur dans l'entreprise
- des procès-verbaux de réunions des Instances Représentatives du personnel
- des attestations en la forme légale (formulaire + mentions obligatoires + attestations manuscrites), sur des faits précis et datés
- etc.

Comment obtenir des éléments de preuve :

- Tracer par écrit : mails, comptes-rendus, courriers, courriels, compte-rendu d'entretien préalable à licenciement
Attention : toujours conserver une copie des documents que vous envoyez
- Garder le contact avec les IRP et les intervenants extérieurs (inspection du travail, médecine du travail...) : procès-verbaux des réunions des Instances représentative du personnel.

AVANT :

Pour les salariés ayant + de 2 ans d'ancienneté dans les entreprises de + de 11 salariés :

- Indemnité au moins égale à la rémunération des **6 derniers mois**
- Au delà : en fonction du préjudice subi (apprécié au regard de l'âge du salarié, de son ancienneté, de sa situation familiale, de ses charges financières, de ses éventuelles difficultés à retrouver un emploi).

Pour les salariés ayant moins de 2 ans d'ancienneté ou travaillant dans une entreprise de moins de 11 salariés :

- Pas de minimum
- Indemnité apprécié au regard du préjudice subi par le salarié

POUR TOUS LES LICENCIEMENTS NOTIFIÉS À COMPTER DU 24 SEPTEMBRE 2017

- Un barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en fonction de la seule ancienneté du salarié : plancher et **plafond**.

Exemples :

Ancienneté	Indemn. MIN (en mois de salaires)	Indemn. MAX (en mois de salaires)
2 ans	3	3,5
5 ans	3	6
10 ans	3	10
15 ans	3	15,5

- En outre, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité légale de licenciement (1/4 de mois de salaires par année d'ancienneté et 1/3 au delà de 10 ans d'ancienneté)

- Le plafond prévu par les barème ne permet pas la **réparation intégrale du préjudice** subi par le salarié qui conteste son licenciement, ou à tout le moins une réparation « **adéquate** » et « **appropriée** », comme l'exigent :
 - La convention n° 158 de l'OIT
 - L'article 24 de la Charte Sociale Européenne
- Ce qui a amené plusieurs juridictions de 1^e instance a jugé ce barème inconvictionnel et à en écarter l'application, dont en 1^e lieu le **Conseil de Prud'hommes de TROYES dans une décision du 13/12/2018**, en faisant valoir notamment :
 - La faible marge de manœuvre des conseillers prud'hommes pour apprécier la réalité du préjudice subi par le salarié
 - Le fait que le barème n'est pas « dissuasif » pour les employeurs qui entendraient licencier sans justifier d'une cause réelle et sérieuse

Dans cette affaire, le salarié avait 3 ans d'ancienneté → en application du barème, le salarié aurait dû obtenir une indemnité comprise entre 3 et 4 mois de salaires.

Or, l'employeur a été condamné à payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle sérieuse correspondant à 9 mois de salaires.



La prudence reste de mise puisqu'il s'agit de décisions de 1^e instance, qui pourront être infirmées en appel.
En outre, d'autres Conseils de Prud'hommes ont considéré que le barème était conventionnel et devait s'appliquer.
Reste à voir les premières décisions d'appel, puis la position de la Cour de Cassation.

Le barème ne s'applique qu'aux demandes relatives à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il ne s'applique pas :

● **Aux cas de licenciement nul**

- Licenciement qui procèdent d'une situation de harcèlement moral ou d'une discrimination
- Licenciement en violation du statut protecteur des représentants du personnel
- Licenciement pendant la grossesse de la salariée
- Etc.

● **Aux autres demandes qui ne portent pas la contestation d'un licenciement**

- Rappels de salaires (heures supplémentaires, primes, etc)
- Dommages et intérêts pour harcèlement moral, discrimination, inégalité de traitement, etc
- Etc.

Rappel : La contestation du licenciement devant le Conseil de Prud'hommes peut être l'occasion de formuler d'autres demandes (primes, heures supplémentaires, dommages et intérêts etc,).



4 services pour vous accompagner

Formation

En nos locaux ou sur votre site,
dans toute la France
Catalogue spécial CSE

Juridique

Assistance téléphonique au quotidien
Testez notre service juridique

Conseil - Négociation

Accompagnement mise en place du CSE
Rédaction règlement intérieur CSE

Contentieux

Guide CSE à votre disposition
Edition 09/2018

Leslie GOSSART
01 56 53 65 11

