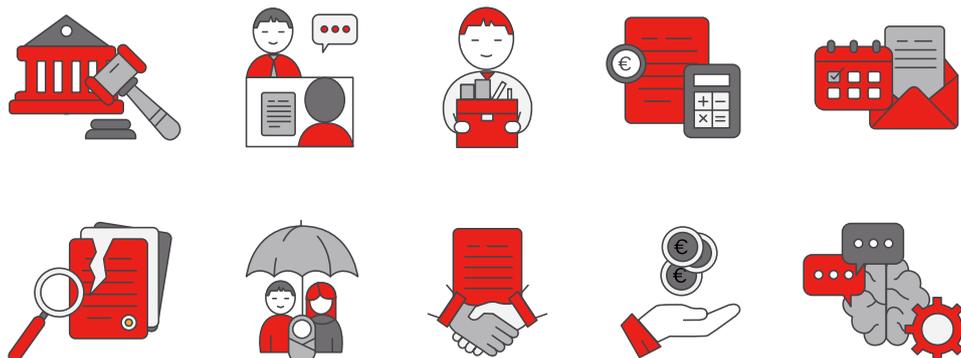




GENELETTI  
AVOCAT



LIVRE BLANC

# « La rupture du contrat de travail et ses conséquences »

# Sommaire

<b>01. Procédure de licenciement pour motif personnel</b>	03
<b>02. Entretien préalable au licenciement</b>	04
<b>03. Démission</b>	06
<b>04. Préavis</b>	08
<b>05. Rupture conventionnelle via Télerc</b>	09
<b>06. Conséquences de la rupture du contrat de travail</b>	10
<b>07. Régime social et fiscal des indemnités de rupture</b>	11
<b>08. Négociation raisonnée</b>	12
<b>09. Négociation raisonnée (1/3)</b>	13
<b>10. Négociation raisonnée (2/3)</b>	14
<b>11. Négociation raisonnée (3/3)</b>	15
<b>12. Protection contre le licenciement du fait de la maternité et de la paternité</b>	17
<b>13. Procédure - Conseil de Prud'hommes</b>	19
<b>14. Procédure - Cour d'appel</b>	21



## 01



# Procédure de licenciement pour motif personnel

## LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL :

- ▶ est prononcé pour un motif inhérent à la personne du salarié
- ▶ doit être justifié par une cause réelle et sérieuse

### LICENCIEMENT FAUTIF

Faute simple  
Faute grave  
Faute lourde

### LICENCIEMENT NON FAUTIF

Cause réelle et sérieuse  
Insuffisance professionnelle  
Inaptitude d'origine professionnelle  
Inaptitude d'origine non-professionnelle

## 01

## ÉTAPE 1 : CONVOCATION À UN ENTRETIEN PRÉALABLE



**LRAR ou courrier remis en mains propres**



### Mentions obligatoires

- Objet de la convocation
- Date, heure et lieu de l'entretien
- Possibilité pour le salarié de se faire assister :
  - par un représentant du personnel appartenant à l'entreprise
  - ou à défaut par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié



**Minimum 5 jours ouvrables avant l'entretien préalable**

## 02

## ÉTAPE 2 : DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN PRÉALABLE



- L'employeur présente au salarié les raisons de la convocation
- Le salarié fournit ses explications

### L'absence du salarié à l'entretien :

- n'empêche pas la procédure de suivre son cours
- n'est pas fautif



**Délai de réflexion pour l'employeur**

**NB :** en cas de demande de report par le salarié : choix pour l'employeur d'accepter ou non

## 03

## ÉTAPE 3 : NOTIFICATION DU LICENCIEMENT



- LRAR
- Courrier de notification motivé

- Le contrat est rompu le jour de l'envoi du courrier de licenciement
- Le contrat prend fin :
  - en cas de faute grave ou lourde : au jour de l'envoi du courrier
  - dans les autres cas : à l'issue du préavis (sauf en cas d'inaptitude)



**Minimum 2 jours ouvrables et maximum 1 mois après la date de l'entretien préalable**



### Remise des documents de fin de contrat

Reçu pour solde de tout compte - Certificat de travail - Attestation Pôle emploi



## 02



## Entretien préalable au licenciement

---



### Objectif et lieu de l'entretien



L'entretien préalable est un **moment d'échanges** entre l'employeur et le salarié **sur les faits reprochés** au salarié afin de permettre à l'employeur de décider de la **poursuite ou non de la procédure disciplinaire**



L'entretien doit se dérouler dans une pièce permettant :

- de recevoir le salarié et éventuellement son conseiller
- d'assurer la confidentialité des échanges



L'employeur ne doit pas indiquer sa décision au salarié lors de l'entretien



## 02

(SUITE)



# Entretien préalable au licenciement



## Début de l'entretien

### 3 hypothèses

01



**LE SALARIÉ NE SE PRÉSENTE PAS** ▶ La procédure disciplinaire se poursuit

02



**LE SALARIÉ SE PRÉSENTE SEUL** ▶ L'entretien se tient avec le salarié

03



**LE SALARIÉ SE PRÉSENTE ACCOMPAGNÉ D'UN CONSEILLER DU SALARIÉ**

L'employeur doit demander sa carte au conseiller du salarié

▶ **Le conseiller présente sa carte :**  
l'entretien se poursuit à 3

▶ **Le conseiller ne présente pas sa carte :**  
l'employeur peut refuser qu'il assiste à l'entretien



## Déroulé de l'entretien



L'employeur expose les faits

01



Éventuellement, une discussion peut naître

03



Fin de l'entretien préalable

05



Le salarié présente sa version des faits

02



Lorsque l'employeur s'estime suffisamment informé, il annonce la fin de l'entretien et qu'il fera connaître sa décision dans les prochains jours

04



## 03



## Démission

La démission est la **manifestation claire et non équivoque** du salarié, de **sa volonté de rompre son contrat de travail**.



### Conditions de fond

#### Volonté claire et non équivoque

À défaut : la démission peut être requalifiée en prise d'acte de la rupture du contrat

#### Consentement libre

À défaut : la démission peut être requalifiée en licenciement abusif



### Le salarié

Écrit non obligatoire mais **fortement recommandé** contenant notamment :

- Date de démission = date de rupture du contrat
- Date de départ = dernier jour travaillé
- Éventuellement : demande de non-exécution de préavis



### L'employeur

Réponse écrite non obligatoire mais **fortement recommandée** contenant notamment :

- Prise d'acte de la démission
- Sors du préavis : maintien ou dispense



### Préavis



#### POINT DE DÉPART :

#### JOUR OÙ L'EMPLOYEUR EST INFORMÉ DE LA DÉCISION DU SALARIÉ

- Soit le jour de la remise de la démission (oralement ou par écrit)
- Soit la date de première présentation de la lettre recommandée

Le salarié peut différer le point de départ de son préavis en l'indiquant dans la lettre de démission



#### DURÉE :

- Dispositions légales pour certaines professions
- Convention collective ou accord collectif

À défaut : USAGES



#### NON-EXÉCUTION

#### À LA DEMANDE DU SALARIÉ

Période de préavis non rémunérée



#### DISPENSE

#### À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR

Période de préavis intégralement rémunérée



# 03

(SUITE)



## Démission



### Ouverture des droits au chômage



#### PRINCIPE :

La démission n'ouvre pas de droit au chômage



#### EXCEPTIONS :

- 1 - Après réexamen de la situation, à la demande du salarié, à l'issue d'une période de 121 jours non indemnisée
- 2 - En cas de démission considérée comme légitime et du respect conditions afférentes :

#### EXEMPLES :

- Démission pour suivi de conjoint
- Démission pour non paiement des salaires
- Démission pour reconversion professionnelle



## 04



## Préavis

## DÉMISSION

## LICENCIEMENT



## DURÉE

Dispositions légales dans certaines professions

**ou**

Convention collective ou accord collectif

À défaut : usages

Pensez à prévoir la durée du préavis dans le contrat de travail

**Ancienneté < 6 mois :**  
Convention collective **ou** accord collectif **ou**  
contrat de travail **ou** usages

**Ancienneté entre 6 mois et 2 ans :**  
1 mois

**Ancienneté ≥ 2 ans :**  
2 mois



## POINT DE DÉPART

**Jour où l'employeur est informé de la décision du salarié**

**=**

Jour de la remise de la démission (oralement ou par écrit) **ou** date de première présentation de la lettre recommandée

Le salarié peut différer le point de départ de son préavis dans la lettre de démission

**Date de première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement**



## EXÉCUTION

- Maintien du contrat de travail et des obligations contractuelles
- Maintien de la rémunération
- Salarié pris en compte dans l'effectif
- Salarié peut participer aux élections professionnelles

**Le salarié peut demander à ne pas exécuter son préavis :** en cas d'accord, période de préavis non rémunérée

Pensez à vérifier si la convention collective prévoit des heures pour recherche d'emploi



**Licenciement > pas de préavis en cas de : faute grave, faute lourde, inaptitude, force majeure ou impossibilité d'exécution**



## DISPENSE

**L'employeur peut dispenser le salarié de préavis**

**=**

Période de préavis intégralement rémunérée : indemnité compensatrice de préavis



## FIN

**Ne peut être ni suspendu ni interrompu sauf en cas de :**

- Arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non-professionnelle
- Congés payés (sauf accord contraire du salarié et de l'employeur)
- Congé maternité ou d'adoption

Si le préavis expire un samedi, un dimanche ou un jour férié chômé : il est prorogé au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant



05



# Rupture conventionnelle via Télerc

<https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>

01

## ÉTAPE 1 : OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS

### Initiative



Employeur  
& salarié

### Forme



LRAR



Mail



Courrier remis  
en main propre

02

## ÉTAPE 2 : ENTRETIEN ET SIGNATURE

### Pas de délai légal



Recommandation :  
5 jours ouvrables

### À l'issue du 1<sup>er</sup> entretien



Accord + signature  
**OU** Abandon de la procédure  
**OU** Nouvel entretien

03

## ÉTAPE 3 : DÉLAIS PROCÉDURAUX

### Délai de rétractation



- 15 jours calendaires  
- Applicable aux 2 parties

### Pas de rétractation

Poursuite de la procédure

**OU**

### Rétractation

Fin de la procédure

### Délai d'homologation



- 15 jours calendaires  
- Dès le dépôt sur Télerc

04

## ÉTAPE 4 : TERME DU CONTRAT DE TRAVAIL ET SES CONSÉQUENCES



**Homologation**

=

**Fin du contrat**

(Le lendemain de l'homologation  
ou à la date prévue au CERFA)

=

**Remise des documents de fin de contrat**



**Refus d'homologation**

=

**Poursuite du contrat**



# 06



## Conséquences de la rupture du contrat de travail

	Indemnité de préavis	Indemnité de congés payés	Indemnité de licenciement	Indemnité chômage
FAUTE SIMPLE	OUI	OUI	OUI	OUI
FAUTE GRAVE	NON	OUI	NON	OUI
FAUTE LOURDE	NON	OUI	NON	OUI
NON FAUTIF	OUI	OUI	OUI	OUI
ÉCONOMIQUE	OUI	OUI	OUI	OUI
<hr/>				
	Indemnité de préavis	Indemnité de congés payés	Indemnité de licenciement	Indemnité chômage
DÉMISSION	OUI	OUI	NON	NON
DÉMISSION LÉGITIME	OUI	OUI	NON	OUI
<hr/>				
	Indemnité de préavis	Indemnité de congés payés	Indemnité de rupture conventionnelle	Indemnité chômage
RUPTURE CONVENTIONNELLE	OUI	OUI	OUI	OUI



07

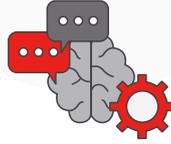


## Régime social et fiscal des indemnités de rupture

	COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE	CSG / CRDS	IMPÔT SUR LE REVENU
<b>INDEMNITÉ LICENCIEMENT</b>	<b>Exonération dans la limite de 2 pass</b> Si indemnité > 10 PASS Soumise intégralement	<b>Exonération dans la limite de 2 pass</b> Si indemnité > 10 PASS Soumise intégralement	<b>Exonération totale</b>
<b>INDEMNITÉ PREAVIS</b>	<b>Assujettissement total</b>	<b>Assujettissement total</b>	<b>Assujettissement total</b>
<b>INDEMNITÉ CONGÉS PAYÉS</b>	<b>Assujettissement total</b>	<b>Assujettissement total</b>	<b>Assujettissement total</b>
<b>INDEMNITÉ BARÈME MACRON</b>	<b>Exonération dans la limite du barème</b> Sans dépasser 10 PASS	<b>Exonération dans la limite du barème</b> Sans dépasser 10 PASS	<b>Exonération totale</b>
<b>INDEMNITÉ CONCILIATION</b>	<b>Exonération dans la limite du barème</b> Sans dépasser 2 PASS	<b>Exonération dans la limite du barème</b> Sans dépasser 2 PASS	<b>Exonération totale</b>
<b>INDEMNITÉ RUPTURE CONVENTIONNELLE</b> Le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite	<b>Assujettissement total</b>	<b>Assujettissement total</b>	<b>Assujettissement total</b>
<b>INDEMNITÉ RUPTURE CONVENTIONNELLE</b> Le salarié ne peut pas faire valoir ses droits à la retraite	<b>Exonération dans la limite de :</b> 1/2 Indemnité brute <b>OU</b> 2x rémunération annuelle brute (Montant le + favorable) Sans dépasser 2 PASS	<b>Exonération dans la limite de :</b> 1/2 Indemnité brute <b>OU</b> 2x rémunération annuelle brute (Montant le + favorable) Sans dépasser 2 PASS	<b>Exonération dans la limite de :</b> 1/2 Indemnité brute <b>OU</b> 2x rémunération annuelle brute (Montant le + favorable) Sans dépasser 6 PASS



08

MÉTHODE  
GAGNANT-GAGNANT

## Négociation raisonnée

Le choix du restaurant

Louis et Jules sont amis et ont rendez-vous pour dîner, mais ils ne sont pas d'accord sur le choix du restaurant

Louis propose d'aller dîner dans le petit restaurant italien qui se situe au bout de sa rue



Jules souhaite aller dîner dans ce nouveau restaurant en périphérie de la ville

**Comment les deux amis vont-ils réussir à se mettre d'accord sur le choix du restaurant ?**



LES SOLUTIONS POSSIBLES :

L'un ou l'autre fait le choix final et l'impose à l'autre

Un perdant et un gagnant

Ils vont dîner dans un autre restaurant

Deux perdants mais les relations sont maintenues

Ils vont dîner chacun de leur côté

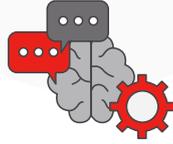
Deux perdants et les liens sont rompus

Ces solutions ne sont pas satisfaisantes pour Louis et Jules.



08

(SUITE)



## Négociation raisonnée

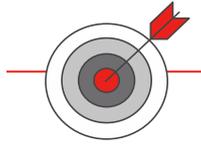
Le choix du restaurant

Alors comment faire en sorte qu'ils soient tous les deux satisfaits ?

**Après discussions, la solution réside dans la recherche de conciliation des intérêts de chacun**



Louis souhaite aller dîner dans le petit restaurant italien qui se situe au bout de sa rue **car** il n'est pas véhiculé et ne souhaite pas prendre les transports en commun tard le soir.



Jules souhaite aller dîner dans ce nouveau restaurant en périphérie de la ville **car** c'est son frère qui l'a ouvert et qu'il est heureux de le faire découvrir à Louis.

En connaissant les intérêts de chacun, il est finalement possible de parvenir à un **accord** sur le choix du restaurant :

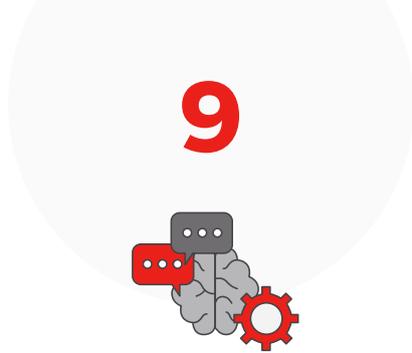
- Louis et Jules décident de dîner dans ce nouveau restaurant en périphérie de la ville et Jules raccompagnera Louis en voiture chez lui après le dîner.
- Jules va donc faire découvrir le restaurant de son frère à Louis et Louis n'aura pas à prendre les transports en commun tard le soir pour rentrer chez lui.



**Sans le savoir, Louis et Jules ont pratiqué la négociation raisonnée et ont trouvé un accord gagnant-gagnant.**

Cette technique de négociations basée sur l'**écoute**, la **communication** et la recherche d'une **solution win-win**, utilisée par le cabinet **GENELETTI AVOCATS**, favorise vos chances d'**obtenir un accord** vous permettant d'**atteindre votre objectif**, tout en **préservant les relations** avec votre partenaire de négociation.





MÉTHODE  
GAGNANT-GAGNANT

# Négociation raisonnée (1/3)



## 3 OBJECTIFS

OBTENIR

OBTENIR MIEUX

MAINTENIR LA RELATION



### UTILISER LA NÉGOCIATION RAISONNÉE EN DROIT DU TRAVAIL

La négociation raisonnée est utile au quotidien dans les relations de travail

**EN AMONT**

Déterminer des clauses du contrat de travail ...

**AU MOMENT DE LA RUPTURE**

Déterminer les modalités de la rupture ...

**LORS DE L'EXÉCUTION**

Négocier une augmentation de salaire ...

**EN CAS DE CONTESTATION**

Régler un différend à l'amiable ...



### LES AVANTAGES DE LA NÉGOCIATION RAISONNÉE EN DROIT DU TRAVAIL

Bénéficier de l'expérience d'un avocat spécialisé en la matière

Éviter un litige

S'assurer du versement effectif des sommes dues et du respect de l'accord

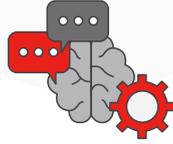
BÉNÉFICIER DE SES COMPÉTENCES ET CONSEILS STRATÉGIQUES

ÉVITER UNE PROCÉDURE PRUD'HOMALE LONGUE, COÛTEUSE ET L'ALÉA JUDICIAIRE

GAIN DE TEMPS

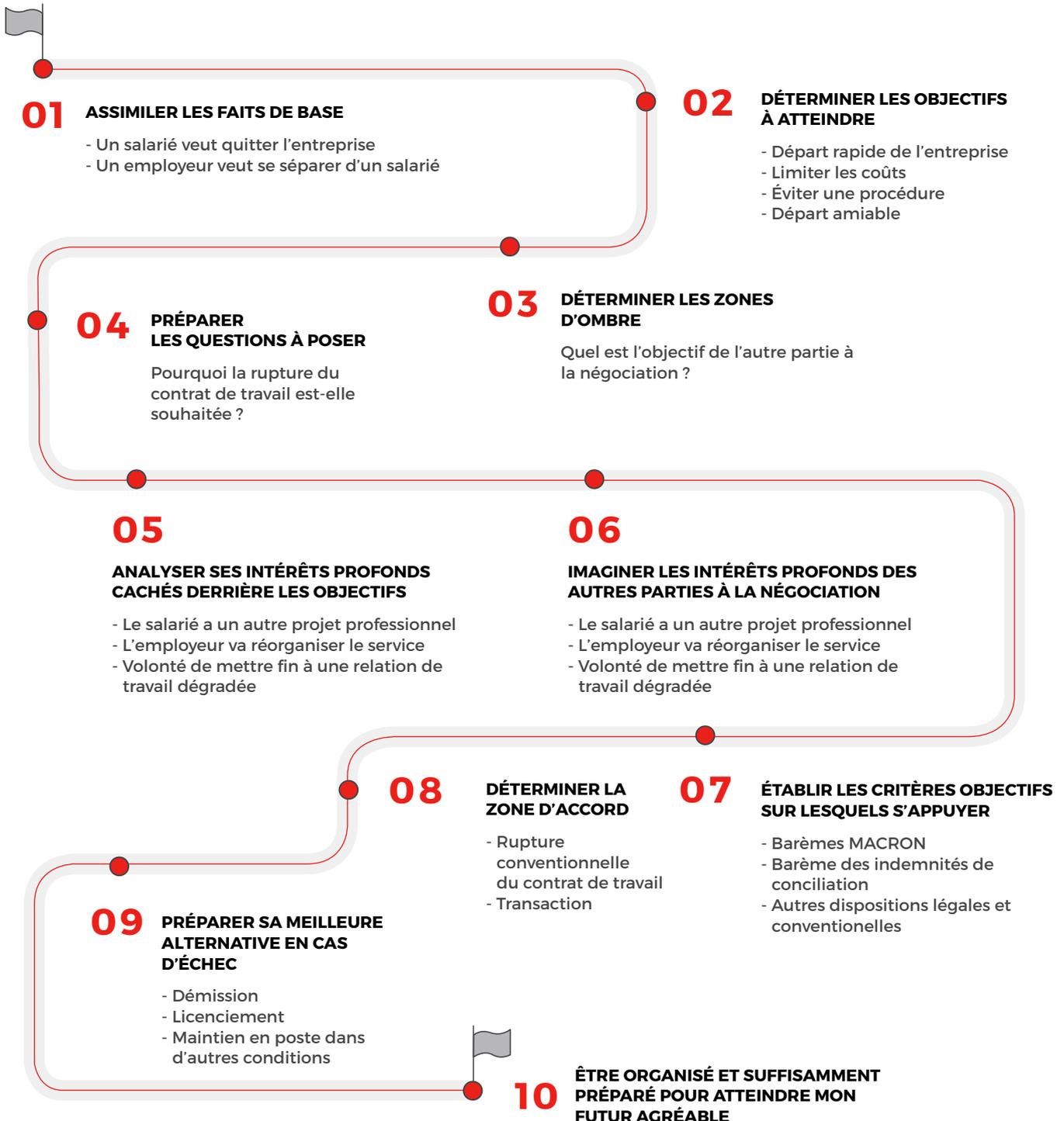


10

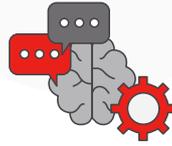
MÉTHODE  
GAGNANT-GAGNANT

## Négociation raisonnée (2/3)

Préparer une négociation raisonnée en 10 étapes  
Exemple : la rupture du contrat de travail



11

MÉTHODE  
GAGNANT-GAGNANT

## Négociation raisonnée (3/3)

Comment le cabinet met-il en place la négociation raisonnée ?

01

### PREMIÈRE CONSULTATION JURIDIQUE



- Présentation  
du cabinet



- Présentation de la relation de travail  
et des difficultés rencontrées  
- Remise des documents  
- Énonciation de votre objectif et de  
vos besoins



- Questionnaire de  
cadrage  
- 1<sup>ère</sup> analyse juridique  
de la situation par le  
cabinet

02

### EXPLORATION 360° PAR LE CABINET



- Recherches juridiques  
- Chiffrage des risques financiers  
- Diagnostic des chances

03

### RÉUNION PRÉPARATOIRE À LA NÉGOCIATION



- Restitution de l'exploration 360°  
- Proposition d'une stratégie globale



- Élaboration de la matrice de la stratégie des  
négociations (critères, intérêts, options...)  
- Validation de la stratégie en vue d'atteindre  
votre objectif

04

### ÉTABLIR LA RELATION AVEC LA PARTIE ADVERSE



- Prise de contact avec l'autre partie à la négociation  
- Découverte et analyse de la position adverse initiale

SI IMPOSSIBILITÉ DE POURSUIVRE > **PLAN B**

SI POURSUITE DES NÉGOCIATIONS



05

### DÉROULEMENT DES NÉGOCIATIONS

06

### FORMALISATION D'UN ACCORD JURIDIQUEMENT SÉCURISÉ

07

### EXÉCUTION DE L'ACCORD



# 12



## Protection contre le licenciement du fait de la maternité et de la paternité



### Protection liée à la maternité



### Protection liée à la paternité



12

(SUITE)



# Protection contre le licenciement du fait de la maternité et de la paternité



## Les conséquences de la protection

### PROTECTION ABSOLUE

Licenciement strictement interdit

### PROTECTION RELATIVE

Licenciement possible uniquement en cas :

- de faute grave
- d'impossibilité de maintenir le contrat

Pour des motifs étrangers à la grossesse ou la naissance de l'enfant



## Sanction : nullité du licenciement

**Réintégration** dans l'entreprise + **rappels des salaires** entre le licenciement et la date de réintégration + **congés payés afférents**

**OU**

**Indemnité** pour licenciement nul  $\geq$  **6 mois de salaire** + **indemnité légale** de licenciement + indemnité compensatrice de **préavis** + **rappels des salaires** jusqu'à la date de fin de protection + **congés payés afférents**

### **Si l'employeur ignore la grossesse d'une salariée et la licencie :**

La salariée peut dans les 15 jours à compter de la notification du licenciement adresser à son employeur un certificat médical constatant sa grossesse.



Licenciement nul de plein droit et la salariée doit être réintégrée  
Sauf si le licenciement est justifié par une faute grave ou une impossibilité de maintenir le contrat



## 13



## Procédure - Conseil de Prud'hommes

---



01

**PHASE PRÉALABLE : TENTATIVE DE NÉGOCIATION AMIABLE**

02

**SAISINE DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES****Rédaction et dépôt de la requête au greffe du conseil de prud'hommes****REQUÊTE =** exposé des principaux arguments en droit et en faits + montant des demandes

13

(SUITE)



## Procédure - Conseil de Prud'hommes

03

### AUDIENCE DE CONCILIATION ET D'ORIENTATION (BCO)



**Tentative de conciliation**



**Composition du conseil**

1 Conseiller prud'homal salarié / 1 Conseiller prud'homal employeur



**Pas d'accord**

**Calendrier de procédure :**

1. Conclusions du demandeur
2. Conclusions du défendeur
3. Audience de mise en état

OU



**Accord**

**Procès verbal de conciliation totale**



**Renvoi en bureau de jugement**

OU

**Nouveau calendrier de procédure**

04

### AUDIENCE DE JUGEMENT (BJ)



**Plaidoiries**



**Composition du conseil**

2 Conseillers prud'homaux salarié / 2 Conseillers prud'homaux employeur

05

### DÉLIBÉRÉ



**Majorité des voix**

**Jugement**

OU



**Pas de majorité des voix**

**Procès verbal de partage des voix**

06

### NOTIFICATION DU JUGEMENT



**Appel**

- Délai d'appel : 1 mois
- Exécution totale, partielle ou absence d'exécution du jugement

**OU Absence d'appel**

Exécution totale du jugement

OU

### AUDIENCE DE DÉPARTAGE



**Plaidoiries**



**Composition du conseil**

- 1 juge
- 2 conseillers prud'homaux salariés
- 2 conseillers prud'homaux employeurs

**Jugement**

07

### NOTIFICATION DU JUGEMENT



14



## Procédure - Cour d'appel



01

**JUGEMENT RENDU PAR LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES**

02

**NOTIFICATION OU SIGNIFICATION DU JUGEMENT**

1 MOIS  
MAXIMUM



03

**SAISINE DE LA COUR D'APPEL**

3 MOIS  
MAXIMUM



**À défaut :**  
caducité de la  
déclaration d'appel  
relevée d'office



**Rédaction et dépôt de la déclaration d'appel par voie dématérialisée**

- DÉCLARATION D'APPEL = mentions obligatoires + chefs du jugement expressément critiqués
- Copie jugement de première instance



14

(SUITE)



## Procédure - Cour d'appel

04

### CONCLUSIONS D'APPELANT

3 MOIS  
MAXIMUM



À défaut :  
irrecevabilité relevée  
d'office



Rédaction des  
conclusions



Notification des conclusions à  
l'intimé (partie adverse)



Bordereaux de communication de pièces



Pièces

05

### CONCLUSIONS D'INTIMÉ

15 JOURS  
ENVIRON



À défaut :  
irrecevabilité relevée  
d'office



Rédaction des  
conclusions



Notification des conclusions à  
l'appelant (partie adverse)



Bordereaux de communication de pièces



Pièces

06

### AUDIENCE DE MISE EN ÉTAT



Fixe l'audience de clôture et l'audience de plaidoirie

07

### AUDIENCE DE PLAIDOIRIES



Plaidoires

08

### ARRÊT DE LA COUR D'APPEL

Exécution totale du jugement

| Recours possible : pourvoi en cassation



2 MOIS





G E N E L E T T I  
A V O C A T

**Geneletti Avocats**

cabinet spécialisé en droit du travail à Lyon

26, Quai Jean Moulin  
69002 Lyon

[www.geneletti-avocats.com](http://www.geneletti-avocats.com)