



EBOOK

**TOUT SAVOIR  
SUR LA RUPTURE  
DU CONTRAT DE TRAVAIL  
À DURÉE INDETERMINÉE**

# LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDETERMINÉE



## **03 - 05**

LA DÉMISSION : QUELLES CONDITIONS ?

---

## **06 - 09**

LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

## **10 - 12**

LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL

---

## **13 - 15**

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, UN MODE DE RUPTURE A SUCCES

---

## **16**

LE LICENCIEMENT, UN MODE DE RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

---

## **17 - 22**

LES MOTIFS DE LICENCIEMENT INTERDITS

---

## **23 - 24**

LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE OU MALADIE PROFESSIONNELLE

---

## **25 - 26**

ZOOM SUR LE CALCUL DES INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

---

## **27**

TRANSACTION EMPLOYEUR / EMPLOYÉ  
1 MINUTE POUR COMPRENDRE EN VIDÉO

---

# DÉMISSION D'UN SALARIÉ : QUELLES SONT LES CONDITIONS ?

La démission d'un salarié est l'acte par lequel le salarié fait connaître à son employeur sa décision de rompre son contrat de travail. Pour être valable, la démission doit remplir certaines conditions.

## Comment démissionner ?

Le salarié peut librement démissionner de son poste s'il est en **contrat à durée indéterminée**. Dans le cadre d'une période d'essai, d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire (intérim), des règles spécifiques de rupture anticipée du contrat s'appliquent. Nous vous conseillons de consulter nos autres fiches sur ces sujets.



Pour que la démission du salarié soit valable, deux conditions doivent être remplies :

- elle doit être **librement consentie**, c'est-à-dire que le salarié doit avoir la capacité de démissionner et son consentement ne doit pas avoir été vicié (état psychologique fragile ou pression de l'employeur par exemple) ;



- elle doit être **claire et non équivoque**, ce qui signifie qu'elle doit être donnée sans ambiguïté (ce qui n'est pas le cas si le salarié mentionne dans la lettre des reproches à l'employeur : Cass. soc., 15 mars 2006, n° 03-45.031) et qu'elle ne se présume pas (le simple fait de ne plus venir travailler ne suffit pas pour estimer que le salarié a démissionné).

## En savoir plus



En principe, la démission n'est soumise à aucune règle de forme. **Une lettre** n'est donc pas nécessaire, mais elle **est vivement recommandée à titre de preuve** (Cass. soc., 25 octobre 1994, n° 91-44.310) ! Le salarié peut remettre sa lettre de démission au chef d'entreprise ou à son supérieur hiérarchique (même si ce dernier n'a pas de délégation en ce sens).

**La démission n'a pas non plus à être motivée** (Cass. soc., 22 juin 1994, n° 90-42.143), c'est-à-dire que le salarié n'est pas tenu de justifier son souhait de quitter l'entreprise auprès de son employeur. Mais il est recommandé de la motiver si le salarié veut contester son départ comme nous le verrons avec la "prise d'acte".

**À noter** : la convention collective applicable à l'entreprise ou le contrat de travail peuvent prévoir des formalités particulières à respecter en cas de démission, mais leur non-respect par le salarié est sans effet sur la validité de la démission (Cass. soc., 28 septembre 2004, n° 02-43.299).

## Le salarié peut-il revenir sur sa démission ?

En principe, le salarié ne peut pas revenir sur sa démission : dès lors que sa volonté de démissionner est clairement établie, sa rétractation est sans effet, même si elle a lieu très rapidement. Si l'employeur peut accepter la rétractation d'un salarié démissionnaire, il n'est donc pas tenu de le faire.

La **rétractation du salarié** peut toutefois être un élément, parmi d'autres, pour caractériser une volonté équivoque du salarié de rompre le contrat.

En effet, suite au refus de l'employeur d'accepter la rétractation de sa démission, ou s'il estime son consentement vicié, le salarié a toujours la possibilité de saisir le **conseil de prud'hommes** :

- soit pour **demander l'annulation de sa démission** (dans ce cas, elle est présumée n'avoir jamais existé) en raison d'un vice de son consentement ;
- soit pour **demander que cette démission soit analysée en une prise d'acte aux torts de l'employeur** : si le juge fait droit à cette demande, la démission produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour éviter tout litige, l'employeur doit donc, avant de refuser la rétractation du salarié, bien vérifier que la démission soit librement consentie, claire et non équivoque.

# Le salarié doit-il respecter un préavis ?

**La loi ne fixe la durée du préavis en cas de démission que pour certaines catégories de salariés (assistants maternels, journalistes professionnels et VRP).**

Pour les autres, l'existence et la durée du préavis sont prévues par accord ou convention collective. À défaut, il convient de rechercher les usages pratiqués dans la localité et dans la profession (Article L. 1237-1 du Code du travail). L'existence et la durée du préavis ne peuvent donc pas résulter des seules stipulations du contrat de travail (Cass. soc., 24 janvier 2007, n° 05-42.183), même si ce dernier peut prévoir un délai de préavis inférieur au délai conventionnel (Cass. soc., 19 juin 1996, n° 93-44.728).

**Dans certains cas, le salarié peut être exonéré de son obligation de préavis :**

- à sa demande, si elle est acceptée par l'employeur (dans ce cas, ce dernier n'a pas à lui verser d'indemnité compensatrice) ;
- à la demande de son employeur (qui devra alors lui verser la rémunération et tous les avantages qui lui auraient été dus pendant cette période) ;
- les femmes en état de grossesse apparente, les jeunes parents à l'issue du congé de maternité ou d'adoption, ou un salarié revenant d'un congé pour création d'entreprise peuvent, sous certaines conditions, être exonérés de préavis sans que l'employeur ne puisse s'y opposer.



Lorsque le préavis est prévu, le salarié a l'obligation de l'effectuer. À défaut, son employeur peut lui en réclamer le paiement devant le conseil de prud'hommes.

À noter : la loi ne prévoit pas le bénéfice, pour le salarié démissionnaire, d'heures d'absence pour recherche d'emploi. Toutefois, certaines conventions collectives ou un usage peuvent accorder un tel droit.

# LA « PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL » PAR LE SALARIÉ



« Prendre acte de la rupture de son contrat », voilà une notion que salariés et employeurs découvrent parfois sans savoir comment agir ! Car en effet quand un salarié souhaite quitter son entreprise, il peut soit démissionner, soit conclure une rupture conventionnelle avec son employeur, soit, quand il considère que son départ est causé par une faute de son employeur, « prendre acte de la rupture ».



# Mais qu'est-ce qu'une prise d'acte ?

## Comment un salarié prend-il acte de la rupture de son contrat de travail ?

### Qui peut prendre acte de la rupture du contrat de travail ?

Tout salarié en **CDI** (les CDD disposent eux d'autres moyens de rompre le contrat) peut « prendre acte de la rupture de son contrat », après la validation de sa période d'essai.

En effet,

- Pendant la période d'essai, les règles relatives à la rupture du CDI ne sont pas applicables ;
- Le salarié en CDD peut aussi prendre l'initiative de la rupture en raison de manquements de son employeur, mais seulement en cas de faute grave de sa part ;
- L'employeur n'a pas accès à la prise d'acte car il peut licencier le salarié qui manque à ses obligations.

### Comment prendre acte de la rupture de son contrat ?

La loi n'impose aucune forme au salarié souhaitant prendre acte de la rupture, elle peut donc être faite **par tout moyen** : courrier recommandé, sms ou email. Le principal étant que la prise d'acte soit adressée directement à l'employeur, non à son avocat ou au conseil de prud'hommes.

## Quel contenu ?

Le salarié doit y indiquer qu'il souhaite « prendre acte de la rupture de son contrat de travail » et **préciser les manquements de l'employeur justifiant cette rupture.**

## Que faire ensuite ?

Une fois la prise d'acte notifiée à l'employeur, le salarié doit **saisir le conseil de prud'hommes** afin que celui-ci se prononce (théoriquement dans le délai d'un mois) sur les effets de la rupture déjà consommée.

Le juge prud'homal examinera les manquements (c'est-à-dire les fautes dans l'exécution du contrat de travail) invoqués par le salarié afin de déterminer s'ils (Cass. soc., 30 mars 2010, n° 08-44.236) :

- sont établis ;
  - sont suffisamment graves pour justifier la rupture ;
- empêchent la poursuite du contrat de travail.



# QUELLE EST LA VALEUR D'UNE PRISE D'ACTE DE RUPTURE DU CONTRAT ?

La prise d'acte est définitive, elle a un **effet immédiat** donc le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis. Mais l'exécution du préavis n'est pas exclue pour deux raisons :

- en cas de requalification de la prise d'acte en démission, le salarié ne sera pas tenu de verser à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis, cela minimise donc ses risques ;

la jurisprudence semble considérer que l'exécution du préavis n'a pas pour effet d'amoinrir la gravité des manquements invoqués par le salarié.

La prise d'acte ne peut quant à elle faire l'objet d'une rétractation.

L'employeur remet au salarié les documents de fin de contrat avant même la décision du conseil de prud'hommes.

## Quel est l'intérêt de la décision du juge prud'homal ?

C'est le juge qui va décider si les reproches du salarié à l'encontre de son employeur sont justifiés ou non :

· Si ces **manquements** sont établis et **suffisamment graves** pour avoir justifiés la prise d'acte du salarié et empêcher la poursuite du contrat, elle produira les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, voire d'un **licenciement nul** (dans certains cas spécifiques, par exemple si les reproches portent sur des faits de harcèlement moral) ;

Dans ce cas, l'employeur devra verser au salarié les indemnités de licenciement, compensatrice de préavis (s'il n'a pas été exécuté) et compensatrice de congés payés ainsi qu'une indemnité pour licenciement abusif, voire nul ;

De plus, le salarié pourra alors, s'il remplit les autres conditions, bénéficier des allocations chômage ;

· Si les **manquements** ne sont **pas établis et/ou pas suffisamment graves**, elle produira les effets d'une **démission** ;

Dans ce cas, c'est le salarié qui peut être condamné à payer à l'employeur une indemnité compensatrice de préavis (s'il n'a pas été exécuté).

# LA RÉSILIATION JUDICIAIRE DU CONTRAT DE TRAVAIL, UN MODE DE RUPTURE JUDICIAIRE

La résiliation judiciaire est un mode de rupture méconnu et donc une source d'appréhension pour les salariés et les employeurs. Demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail, c'est ouvrir une **procédure devant le conseil de prud'hommes** afin d'obtenir la rupture du contrat de travail en raison de manquements de l'employeur à ses obligations. Mais comment le salarié doit-il s'y prendre ? Comment l'employeur doit-il réagir ?

Comme la démission et la prise d'acte, la résiliation judiciaire est un des moyens pour le salarié de rompre le contrat de travail qui le lie à son employeur.

## Comment le salarié peut-il demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail ?

### Qui peut la demander ?

En cas de manquement aux obligations contractuelles, l'employeur et le salarié disposent d'outils différents pour obtenir la rupture du contrat de travail :

- **l'employeur n'a pas accès à la résiliation judiciaire**, il ne peut que licencier (pour faute simple, grave voire lourde) le salarié qui manque à ses obligations ou, le cas échéant, mettre fin au CDD de manière anticipée pour faute grave voire lourde ;

**exception** : l'employeur peut demander la résiliation judiciaire d'un contrat d'apprentissage en cas de faute grave de l'apprenti, ce mode de rupture est actuellement le seul ouvert à l'employeur à compter du 45ème jour de ce type de contrat ;

- **le salarié, lui, peut notamment prendre acte de la rupture de son contrat de travail ou en demander la résiliation judiciaire** en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur faisant obstacle à la poursuite de son exécution.

## Comment ?

Le salarié doit « saisir » c'est-à-dire formuler sa demande, par courrier ou dépôt en main propre, auprès du conseil de prud'hommes compétent soit : celui du lieu où il exécute son travail, du lieu où il a signé son contrat ou du lieu du siège social de l'entreprise ;

· ou celui du lieu de son domicile s'il travaille à domicile ou en dehors de tout établissement (par exemple : si le salarié travaille sur des chantiers).

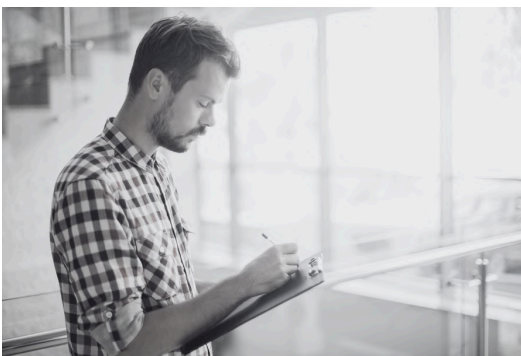
## Quels motifs invoquer ?

Pour justifier sa demande, le salarié doit indiquer au conseil de prud'hommes les **manquements de son employeur** qui le poussent à solliciter la rupture de son contrat de travail. Les manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles doivent être **suffisamment graves** pour justifier la rupture du contrat de travail à ses torts.

## Que faire ensuite ?



Ce qu'il faut retenir c'est qu'en cas de demande de résiliation judiciaire, **le salarié continue à exécuter son contrat de travail** et donc reste dans l'entreprise pendant toute la durée de la procédure. Le salarié ne quittera l'entreprise que si le conseil de prud'hommes prononce la rupture de son contrat !



C'est dans ce particularisme que réside toute la difficulté de cette procédure car le salarié doit continuer à « subir » les manquements de son employeur jusqu'à ce que le juge se prononce, tout en tentant de démontrer que ces manquements sont suffisamment graves pour justifier la rupture.

# QUELLES SONT LES ISSUES POSSIBLES DE L'ACTION EN RÉSILIATION JUDICIAIRE ?

**Le juge va :**

1. vérifier que les faits invoqués sont avérés, qu'ils existent;
2. examiner les manquements et juger s'ils ont un caractère suffisamment grave pour justifier la rupture.

· Si les **manquements** sont **établis et suffisamment graves** pour justifier la rupture : le contrat est rompu à la date de la décision et aux torts de l'employeur. Elle produira alors les **effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse voire nul** en fonction des manquements invoqués.

Dans ce cas, l'employeur devra verser au salarié plusieurs indemnités (indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de préavis, indemnité compensatrice de congés payés et indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse – dont le montant sera défini par le barème applicable depuis septembre 2017 – voire pour licenciement nul).

Le salarié ne peut cependant pas prétendre au paiement d'une indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement.

· Si les **manquements** ne sont **pas établis et/ou pas suffisamment graves** : le contrat de travail se poursuivra normalement.

## Quels sont les motifs invoqués par les salariés ?

L'étude de la jurisprudence offre un panel d'exemples de manquements qui ont déjà été jugés suffisamment graves ou non.

**Attention !** Si certains manquements ont déjà été évalués, cela ne préjuge pas de l'analyse des manquements soumis au cas par cas car le conseil de prud'hommes fera une appréciation spécifique de chaque dossier qui lui sera soumis.

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE, UN MODE DE RUPTURE À SUCCÈS

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (c. trav. art. L. 1237-11 à L. 1237-16).

À l'exception de certains cas particuliers (c. trav. art. L. 1237-16), la rupture conventionnelle est le seul moyen de rompre à l'amiable le contrat à durée indéterminée (CDI).

Elle obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties et homologation de la convention.

Elle prévoit des garanties pour le salarié et lui ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Un ebook traite spécifiquement de ce sujet. Consultez-le !

[En savoir plus](#)





## QUELLE EST LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La procédure (c. trav. art. L. 1237-12 à L. 1237-16) est en 3 temps :

- la signature d'une convention de rupture conventionnelle après un
- ou plusieurs entretiens ;
- l'envoi de la convention à l'administration après un délai de réflexion
- de 15 jours ;
- « l'homologation » de la convention de rupture par l'administration.

## COMBIEN D'ENTRETIEN FAUT-IL PRÉVOIR ?

L'initiative de l'entretien peut venir de l'employeur ou du salarié.

L'absence d'entretien est une cause de nullité de la convention de rupture. Mais si le salarié invoque devant les juges cette cause de nullité, c'est à lui de prouver qu'aucun entretien n'a effectivement eu lieu.

Une **convocation par écrit** est fortement conseillée puisqu'elle laisse une trace de l'invitation à négocier. L'écrit est la reine des preuves.

**Notre conseil** : même si la loi ne l'exige pas, l'information du salarié sur la possibilité qui lui est offerte de se faire assister doit être faite par écrit, dans la lettre d'« invitation à négocier » sur les modalités de la rupture conventionnelle.

La loi ne fixe aucune règle concernant la convocation du salarié, la date ou le lieu du ou des entretiens. Les échanges de lettres n'ont pas à être envoyés par lettre recommandée avec avis de réception. Ils peuvent avoir lieu par remise en main propre contre décharge.

# COMMENT CONCLURE LA CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La convention de rupture conventionnelle doit préciser dans quelles conditions le contrat de travail va prendre fin, et en particulier :

- le **montant de l'indemnité de rupture**, qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité (légale ou conventionnelle) de licenciement ;
- la **date de la rupture du contrat**, fixée librement (mais après le lendemain du jour de « l'homologation » de la convention).

Il n'y a pas de délai entre le ou les entretiens et la signature de la convention de rupture. Les entretiens peuvent donc intervenir le même jour ou à un jour d'écart.

Pour rédiger la convention, il suffit de remplir un **formulaire-type téléchargeable sur le site du Ministère du travail** ou de le saisir directement en ligne sur le portail officiel « **Télé-RC** ». Aucun document complémentaire n'est exigé, mais il est tout à fait possible de rédiger un contrat en annexe pour détailler les modalités de rupture du contrat de travail.

Depuis le 1er septembre 2023, la CSG/CRDS s'applique désormais aux indemnités de rupture conventionnelle dès le premier euro pour les salariés en âge de partir à la retraite (suppression de l'exonération sociale pour cette catégorie). Ce point fiscal/social mérite une mention dans la section sur les garanties du salarié.

La convention de rupture conventionnelle doit obligatoirement être établie en deux exemplaires minimum (un pour le salarié et un pour l'employeur), sous peine de nullité de la rupture. Il est tout de même préférable de prévoir un troisième exemplaire qui sera celui envoyé à l'administration, puisqu'elle le conserve.



# LE LICENCIEMENT, UN MODE DE RUPTURE À L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

Le licenciement est un mode de rupture du CDI à l'initiative de l'employeur. Il existe deux grandes catégories de licenciement :

- le licenciement personnel
- le licenciement économique

Deux autres ebooks traitent en détail de ces deux thèmes. Nous aborderons donc succinctement le licenciement personnel dans cet ebook et renvoyons le lecteur à nos autres ebooks pour plus de précisions.



[En savoir plus](#)



# Existe-t-il des motifs de licenciement interdits ?

Pour licencier un salarié, l'employeur doit nécessairement invoquer une « **cause réelle et sérieuse** » de licenciement, c'est-à-dire un motif valable.

En cas de litige, le juge vérifiera si : les faits en cause sont-ils vérifiables, existent-ils ? La mesure de licenciement est-elle proportionnée ? Dans certains cas, la loi ou la jurisprudence considère « d'office » que tel motif ne constitue pas une « cause réelle et sérieuse » et tout licenciement prononcé sur un tel fondement est un licenciement interdit. Il faut donc faire preuve de vigilance.

## Le licenciement fondé sur un motif discriminatoire

En France, le principe d'interdiction des **discriminations** est prévu par le Code pénal (Article 225-1 du Code pénal) et par le Code du travail (Article L. 1132-1 du Code du travail) : l'employeur ne peut donc licencier un salarié pour un motif discriminatoire, au risque de se voir condamné tant sur le plan civil (réparation du préjudice subi par le salarié) que pénal (peines d'amende et de prison (Article 225-2 du Code pénal)).

La loi dresse une liste complète des critères discriminatoires (origine, sexe, âge, opinions politiques, handicap, etc.). Ainsi, tout licenciement fondé directement ou indirectement sur l'un de ces critères est **strictement interdit**.

# Le licenciement fondé sur l'exercice d'un droit ou d'une liberté fondamentale du salarié

Le salarié étant avant tout un homme et un citoyen, il dispose d'un certain nombre de **droits et de libertés fondamentales** qu'il conserve même lorsqu'il travaille !

Ainsi, l'employeur ne peut licencier un salarié parce qu'il aurait notamment exercé, dans des conditions normales :

**son droit de grève** (Article L. 1132-2 du Code du travail) : sauf s'il a commis une faute lourde, aucun salarié ne peut être licencié pour avoir participé à un mouvement de grève licite (c'est-à-dire non abusif) ;



**son droit de retrait** (Article L. 4131-3 du Code du travail) : le salarié ne peut être licencié pour s'être retiré d'une situation de travail dont il pouvait raisonnablement penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ;



**sa liberté d'expression**: dans l'entreprise comme en dehors de celle-ci, le salarié bénéficie d'une liberté d'expression, la seule limite étant l'abus (Cass. soc., 29 novembre 2006, n° 04-48.012) (insultes ou diffamation par exemple) ;



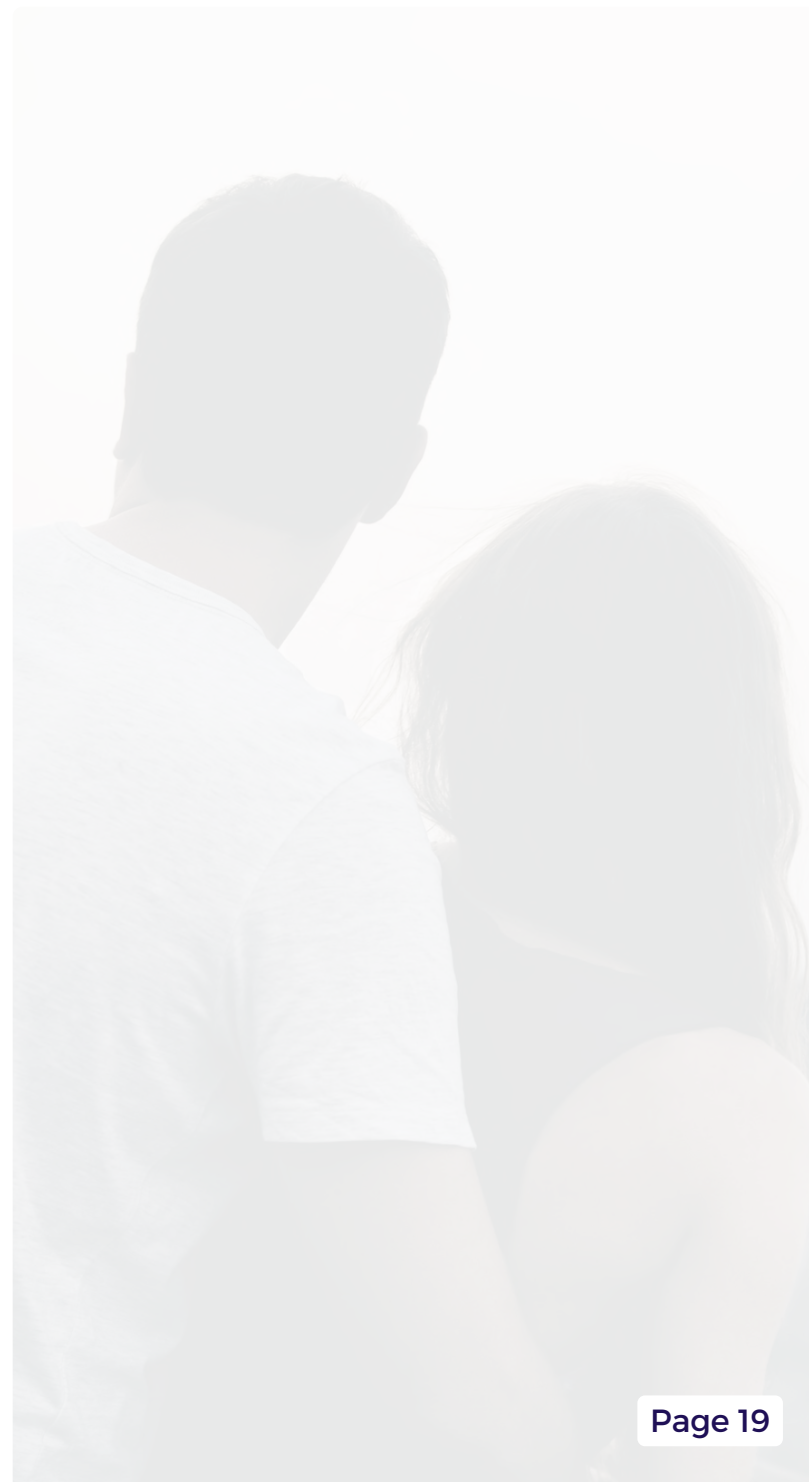
**son droit d'exercer une action en justice** (notamment pour faire valoir son droit à l'égalité professionnelle) ou de déposer plainte (Cass. soc., 28 avril 2011, n° 10-30.107).

## Le licenciement fondé sur un fait de la vie privée du salarié

En conséquence, les **éléments de la vie extra-professionnelle** du salarié ne peuvent pas, en principe, être pris en compte par l'employeur pour justifier un licenciement. Par exemple, il a déjà été jugé (Cass. soc., 18 mai 2007, n° 05-40.803) qu'un salarié qui s'était fait adresser une revue libertine au travail ne pouvait pas être licencié pour ce seul motif !

Néanmoins, ce principe n'est pas absolu et comporte un certain nombre d'exceptions en vertu desquelles l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié pour un fait relevant de sa vie personnelle.

Dans l'entreprise comme en dehors de celle-ci, tout travailleur a **droit au respect de sa vie privée** : il s'agit d'un droit fondamental protégé par le droit français (Article 9 du Code civil) et le droit européen (Article 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme).



# Le licenciement d'un salarié sur le point ou venant d'avoir un enfant

Sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail, il est formellement interdit à l'employeur de rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en **état de grossesse médicalement constaté** (Article L. 1225-4 du Code du travail).



Cette protection contre le licenciement s'applique également **pendant les 10 semaines suivants** :

- le retour de la salariée dans l'entreprise à l'issue de son congé maternité ;

Les jeunes parents bénéficient de cette même protection en cas de congé d'adoption.

**Depuis la loi de financement de la sécurité sociale n°2020-1576 du 14 décembre 2020**, applicable au 1er juillet 2021, le congé paternité et d'accueil de l'enfant est passé de 11 à 28 jours calendaires (dont 4 jours obligatoires). La protection contre le licenciement du père doit mentionner explicitement ce nouveau cadre. Le texte actuel sur les "10 semaines" de protection reste valide, mais il convient d'ajouter que ce point de départ s'entend à l'issue du congé paternité désormais étendu.

# Le licenciement d'un salarié victime de harcèlement moral ou sexuel

Le salarié ne peut en aucun cas faire l'objet d'un licenciement pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de **harcèlement moral** ou de **harcèlement sexuel** (Article L. 1153-2 du Code du travail ).

## Le licenciement fondé sur le témoignage ou l'alerte lancée par le salarié

Aucun salarié ne peut être licencié pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté :

d'agissements discriminatoires (Article L. 1132-3 du Code du travail)

d'agissements constitutifs de harcèlement moral ou sexuel





- d'un risque grave pour la **santé publique ou l'environnement** dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions (Article L. 1351-1 du Code de la santé publique) ;
- de faits susceptibles de caractériser l'un ou plusieurs des manquements aux obligations monétaires et financières (Article L. 634-1 du Code monétaire et financier).
- de faits dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions et qui seraient susceptibles de constituer un crime ou un délit (Article L. 1132-3-3 du Code du travail) ;

Attention ! Depuis la loi n°2022-401 du 21 mars 2022, dite loi Wasserman, le régime de protection des lanceurs d'alerte a été profondément réformé. Les points essentiels à retenir sont les suivants :

- Le salarié n'est plus obligé d'alerter en interne avant de saisir une autorité externe compétente : il peut choisir librement l'ordre dans lequel il effectue ses signalements.
- La protection est étendue aux "facilitateurs", c'est-à-dire aux personnes physiques ou morales qui aident le lanceur d'alerte dans sa démarche, ainsi qu'à ses proches.
- Le Défenseur des droits joue désormais un rôle central : il peut orienter le lanceur d'alerte, l'informer de ses droits et lui accorder une aide financière en cas de procédure judiciaire.
- La liste des représailles interdites a été élargie et est désormais explicitement listée dans la loi (suspension, mise à pied, licenciement, rétrogradation, discrimination, etc.).

Avant d'agir, il demeure fortement conseillé pour le salarié de solliciter un avocat afin de sécuriser sa démarche et s'assurer de bénéficier pleinement de ces protections."

# LE LICENCIEMENT D'UN SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT OU D'UNE MALADIE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE

Les salariés **victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle** bénéficient d'une protection particulière de leur emploi (Articles L. 1226-7 et suivants du Code du travail) : leur contrat de travail est dit « **suspendu** » pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

Pendant cette période de suspension, l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un **motif étranger à l'accident ou à la maladie**. Cette seconde possibilité peut s'avérer périlleuse car elle est rarement acceptée par les juges (par exemple, l'existence d'une cause économique de licenciement ne suffit pas : Cass. soc., 25 septembre 2013, n° 12-15.348).

La Cour de cassation a depuis précisé sa jurisprudence sur l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude. Depuis la loi Travail de 2016 et les ordonnances de 2017, l'avis d'inaptitude peut désormais mentionner expressément que tout maintien dans l'emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié, dispensant alors l'employeur de son obligation de reclassement. (art. L. 1226-2-1 et L. 1226-12 du Code du travail)

## Que se passe-t-il si l'employeur licencie un salarié pour un motif interdit ?

Tout salarié s'estimant victime d'un licenciement fondé sur l'un des motifs interdits peut saisir le **conseil de prud'hommes**. Lorsque le juge constate que l'employeur n'a pas respecté une interdiction de licencier prévue par la loi ou la jurisprudence, il jugera le licenciement nul.

Les **conséquences de la nullité du licenciement** dépendent du choix du salarié, qui peut :

- soit demander la continuation de son contrat de travail, c'est-à-dire demander sa **réintégration** ;
- soit renoncer à ce droit et être **indemnisé** au titre de la nullité de son licenciement.

Dans certains cas, l'employeur est même passible de **poursuites pénales** (par exemple, en cas de violation des interdictions relatives à la maternité ou à la paternité (Article R. 1227-5 du Code du travail)).

Enfin, il se peut que dans le cadre d'un contentieux relatif à la cause réelle et sérieuse du licenciement, le juge relève l'illicéité d'un des motifs contenus dans la lettre de licenciement.

Toutefois, la nullité encourue de la rupture ne dispense pas le juge d'examiner l'ensemble des griefs.

### **Deux hypothèses sont alors à envisager :**

- les autres **motifs** examinés par le juge sont **fondés**. Dans ce cas, il pourra minorer le montant de l'indemnité pour licenciement nul sans toutefois descendre en dessous du plancher de 6 mois de salaires ;
- les autres **motifs** examinés par le juge sont **infondés** ou **illicites**. Dans ce cas, il pourra majorer le montant de l'indemnité pour licenciement nul à partir du seuil de 6 mois de salaires.



# QUELLES SONT LES INDEMNITÉS DUES EN CAS DE LICENCIEMENT ?

Suite aux dernières réformes, notamment aux ordonnances « Macron », la réglementation relative à l'indemnité de licenciement a été modifiée. Ce qui n'a pas changé en revanche, c'est que quand un salarié est licencié, l'employeur doit lui verser certaines indemnités.

## Alors quelles indemnités l'employeur doit-il verser à son salarié en cas de licenciement ?

Le barème d'indemnisation a été validé définitivement par la Cour de cassation dans deux arrêts du 11 mai 2022 (n°21-14.490 et n°21-15.247). La Haute Cour a jugé que ce barème est compatible avec la Convention n°158 de l'OIT et avec la Charte sociale européenne. Cette validation clôt les débats sur sa légalité. Ajoutez une phrase du type : "Ce barème a été validé par la Cour de cassation le 11 mai 2022 et s'impose à l'ensemble des juridictions françaises."

Le salarié licencié perçoit les indemnités suivantes :

- indemnité de licenciement,
- indemnité compensatrice de congés payés,
- indemnité compensatrice de préavis.

**Qu'est-ce que l'indemnité de licenciement ?**

## Comment choisir entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle ?

Quand un salarié en CDI ayant au moins 8 mois d'ancienneté est licencié, il reçoit une indemnité de licenciement pour réparer le préjudice causé par la rupture de son contrat de travail.

Attention, le salarié licencié pour faute grave ou pour faute lourde ne la perçoit pas !

# Comment calculer l'indemnité de licenciement ?

Le calcul de cette indemnité dépend du salaire brut perçu par le salarié avant son licenciement et d'une formule déterminée par la loi.

Depuis le 27 septembre 2017, le montant de l'indemnité de licenciement est calculé de la manière suivante :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

Par exemple : l'indemnité légale de licenciement du salarié avec 3 années d'ancienneté dont le salaire brut s'élevait à 2 000 euros se calcule ainsi :

$$(2\ 000 \times \frac{1}{4}) \times 3 = 1\ 500 \text{ euros}$$



L'employeur doit vérifier la convention collective, le contrat de travail et les usages habituels de l'entreprise, car s'ils sont plus favorables, c'est-à-dire s'ils prévoient un montant d'indemnité plus élevé, c'est ce montant que l'employeur devra verser.

Le choix entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle est donc simple : l'employeur doit verser la plus élevée des deux.

++ le calcul de l'indemnité de licenciement peut être différent pour certaines professions spécifiques comme les journalistes ou les VRP.



# ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA SIGNATURE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Retrouvez d'autres ebook sur [www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)



Cassius Avocats  
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris  
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. [cassius@cassius.fr](mailto:cassius@cassius.fr)  
[www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)

Suivez-nous

