

Les différentes fins de contrats

- **Le licenciement**

Le licenciement est le mode de rupture normal du contrat à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur. Il doit être motivé par une cause réelle et sérieuse. Le motif du licenciement ne doit pas être illicite : il ne doit pas violer des droits et libertés fondamentaux ni être prohibé par la réglementation du travail.

- **La résiliation judiciaire**

La résiliation judiciaire consiste pour le salarié à saisir le conseil de prud'hommes pour faire constater la rupture du contrat de travail en raison de manquements de l'employeur à l'une de ses obligations contractuelles. La résiliation judiciaire prononcée aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **La prise d'acte de la rupture**

Le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail s'il apporte la preuve que l'employeur a manqué de manière « suffisamment grave » à ses obligations légales, conventionnelles ou contractuelles. La rupture du contrat est alors imputable à l'employeur. Cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission.

- **La démission**

La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. La démission doit être requalifiée en prise d'acte dès lors que le salarié prouve qu'elle a en réalité été motivée par des manquements imputables à l'employeur, que la lettre de démission y fasse référence ou non.

- **La rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun de la rupture du contrat de travail. N'étant ni un licenciement ni une démission, elle échappe aux règles du licenciement. La convention de rupture est précédée d'une période de discussions préalables au cours desquelles le salarié peut se faire assister.

Elle définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement ou à celui de l'indemnité conventionnelle s'il est plus favorable. A compter du lendemain de la date de la signature de la convention de rupture par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jour calendaire pour renoncer à ladite convention.

La validité de cette rupture de contrat est subordonnée à son homologation par la DIRECCTE dans un délai maximum de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation. S'il n'a pas répondu dans ce délai, l'homologation est réputée acquise. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence exclusive du conseil de prud'hommes.

- **Le départ en retraite**

L'employeur qui veut se séparer du salarié avant l'âge de départ à taux plein, sans l'accord de ce dernier, doit procéder à un licenciement et verser les indemnités afférentes à ce mode de rupture. Le salarié qui prend l'initiative de rompre son contrat de travail pour faire liquider sa pension à taux plein ou à taux réduit a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Gestion amiable des conflits

- **La conciliation**

La tentative de conciliation est confiée à un conciliateur de justice qui s'entretient avec les parties, assistées ou non de leur conseil, qui peut se rendre sur les lieux et entendre toutes personnes dont l'audition lui paraît utile, sous réserve de l'acceptation de celle-ci. Les constatations du conciliateur et les déclarations qu'il recueille sont confidentielles et ne peuvent être invoquées dans une procédure ultérieure qu'avec l'accord des parties.

- **La médiation**

C'est un processus par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord avec l'aide d'un médiateur, professionnel dûment formé choisi par elles et qui accomplit sa mission avec impartialité, compétence et diligence. Le médiateur n'est ni juge, ni arbitre. Il aide les parties à trouver un accord satisfaisant et équitable pour chacune des parties. Il doit veiller au respect de la confidentialité des entretiens de médiation et au respect de la parole de chacun et de la sérénité des entretiens. A l'issue des échanges, un protocole d'accord partiel ou total pourra être signé avec l'assistance

d'un avocat qui veillera au respect des règles de droit. Dans le cadre d'une procédure judiciaire, le juge peut la proposer à tout moment. Quel que soit le mode de résolution amiable choisi par les parties, l'accord même partiel, peut être soumis à l'homologation du juge aux fins de le rendre exécutoire selon une procédure simple et rapide. En cas de désaccord, le juge conservera son entier pouvoir d'appréciation sur les données du litige.

Gestion de contentieux

- **A l'initiative de l'employeur**

L'employeur peut engager une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié et mettre ainsi fin unilatéralement au contrat de travail. Tout licenciement doit reposer sur un motif réel et sérieux.

- **Licenciement pour faute** : le licenciement pour faute résulte du comportement du salarié. Il s'agit là de sanctionner un acte (ou un non-acte) ayant porté un préjudice plus ou moins grave à l'entreprise. Ce licenciement repose en principe sur des éléments objectifs et vérifiables par les juges en cas de litige.
- **Licenciement sans faute** : le licenciement sans faute résulte simplement du fait que l'employeur juge que le salarié est inapte à remplir la fonction qui lui est attribuée. Cette notion d'inaptitude au travail est par nature relativement floue et repose sur l'appréciation unilatérale de l'employeur. Pour défendre les droits des salariés, les tribunaux exigent donc des éléments objectifs justifiant les principaux motifs invoqués, à savoir l'insuffisance de résultats, l'insuffisance professionnelle ou la perte de confiance.
- **Licenciement pour motif personnel** : sans qu'il y ait faute à proprement parler, certains licenciements pour motif personnel sont liés au comportement du salarié en dehors du lieu de travail et pour des motifs qui ne sont pas forcément liés à sa fonction au sein de l'entreprise.

- **A l'initiative du salarié**

La prise d'acte et la résiliation judiciaire du contrat de travail constituent deux approches (alternatives à la démission) de la rupture du contrat de travail. Dans les deux cas, la demande du salarié est motivée par les reproches qu'il impute à son employeur et qui le conduisent à rompre son contrat de travail.

En savoir plus : Légifrance, *Art L 1231-1 à L 1231-6 du code du travail - L 1132-2 et suivant du code du Travail*