

I. CAS PRATIQUE

Dossier 1

Rappel des faits

M. BERTRAND, comptable en CDI dans la société MEGAPUCE accumule des retards répétitifs, des négligences et des erreurs dans son travail. Le directeur des ressources humaines de la société souhaite le licencier.

1.1 Le licenciement est-il possible ? Pour quel motif ?

Règles de droit

Parmi les différents modes de rupture, on peut retenir le licenciement, à l'initiative de l'employeur, pour un motif inhérent à la personne du salarié (licenciement pour motif personnel), sachant que tout licenciement doit être motivé et justifié par une cause réelle et sérieuse.

Lorsque le licenciement repose sur une faute, il est qualifié de licenciement disciplinaire.

Application

Les retards répétés de M. BERTRAND ainsi que les erreurs dues à sa négligence sont constitutifs d'une faute et justifient un licenciement.

1.2 Quelle est la procédure à mettre en œuvre et les délais à respecter ?

Règles de droit

L'employeur qui souhaite sanctionner un salarié en raison de faits qu'il considère comme fautifs, doit respecter une procédure disciplinaire prévue par le code du travail.

Il dispose d'un délai de deux mois à compter du moment où il a eu connaissance de la faute pour engager la procédure ; au-delà de ce délai, la faute est prescrite.

Les principales étapes de la procédure sont :

a) **Convocation du salarié à un entretien préalable** par LRAR ou remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit préciser l'objet de la convocation, la sanction envisagée, la date, l'heure et le lieu de l'entretien ainsi que la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence de représentants du personnel, par une personne extérieure (choisie sur une liste préfectorale ou municipale) lorsqu'un licenciement disciplinaire est envisagé.

b) **Entretien préalable** dans un délai minimal de 5 jours à compter de la convocation, au cours duquel l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les explications du salarié.

c) **Notification de la sanction** par lettre remise en main propre contre décharge ou LRAR. Cette lettre motivée doit être envoyée au plus tôt 2 jours ouvrables après l'entretien et au plus tard dans un délai de un mois.

Application

M. BERTRAND sera licencié pour faute qui pourrait être qualifiée de faute grave par son employeur. Celui-ci devra respecter cette procédure disciplinaire ainsi que les délais.

1.3 Un préavis doit-il être respecté ? M. BERTRAND a-t-il droit à une indemnité de licenciement ?

Règle de droit

Si la faute est qualifiée de grave par l'employeur, elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (cela justifie une mise à pied conservatoire durant la procédure disciplinaire). Il n'y a donc pas exécution d'un préavis et le salarié ne perçoit pas l'indemnité de préavis, ni l'indemnité de licenciement.

Si la faute n'est pas qualifiée de grave par l'employeur, un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté a droit à un préavis (de 2 mois) et à l'indemnité légale de licenciement (celle-ci est due à partir d'un an d'ancienneté).

Application

Si la faute est qualifiée de grave, M. Bertrand n'a droit ni au préavis ni à l'indemnité de licenciement.

Si la faute n'est pas qualifiée de grave, M. Bertrand, embauché depuis 2005, aura droit au préavis de 2 mois et à l'indemnité légale de licenciement.

Dossier 2

Rappel des faits

Le contrat de travail de M. VERNONIS, chef du service de recherche et développement de la société MEGAPUCE comporte une clause de non concurrence.

2. La clause de non concurrence est-elle valable ?

Règles de droit

La clause de non concurrence est une disposition du contrat de travail ou de la convention collective interdisant au salarié, à l'expiration de son contrat, de créer une entreprise concurrente ou de travailler pour une entreprise concurrente.

Cette clause rédigée par écrit doit, pour être valide, respecter 4 conditions cumulatives :

- Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- Elle est limitée dans le temps et dans l'espace ;
- Elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- Elle comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière non dérisoire.

Application

La clause de non concurrence de M. VERNONIS est bien limitée dans le temps et l'espace, elle se justifie par le poste occupé dans l'entreprise (il est à la tête de la division recherche et développement) mais ne comporte pas de contrepartie financière : le salarié peut donc demander la nullité de cette clause.

Dossier 3

Rappel des faits

M. DUCAS, en arrêt maladie pour 8 jours en profite pour passer un diplôme sportif. Suite à une aggravation de son état de santé, il s'interroge sur les démarches permettant la reconnaissance d'une maladie professionnelle.

3.1 Quelles sont les obligations de M. DUCAS vis-à-vis de son employeur concernant son arrêt de travail ? A-t-il respecté ses obligations ?

Règles de droit

La maladie justifiée en temps utile par le salarié entraîne la suspension et non la rupture du contrat de travail.

Néanmoins, pour que la maladie soit une cause de suspension, le salarié doit respecter certaines obligations :

- avertir son employeur et justifier l'absence par la remise d'un certificat médical d'arrêt de travail dans les 48 H ou dans le délai fixé par les conventions ;
- se soumettre à la contre visite médicale éventuelle à l'initiative de l'employeur (afin de ne pas perdre le bénéfice de l'indemnisation complémentaire) ;
- respecter son obligation de loyauté c'est-à-dire ne pas exercer une activité concurrente

Application

M. DUCAS a respecté ses obligations vis-à-vis de son employeur puisqu'il a notamment transmis immédiatement le certificat médical. M. DUCAS durant son arrêt maladie passe un diplôme sportif sans lien avec son activité professionnelle et qui relève de sa vie privée. Il respecte donc son obligation de loyauté.

3.2 A quelles prestations sociales peut-il prétendre ?

Règles de droit

La maladie étant une cause de suspension du contrat de travail, le salarié ne perçoit pas son salaire. Il peut prétendre aux prestations sociales suivantes :

- des prestations en nature (remboursement des frais) ;
- des prestations en espèces (indemnités journalières, d'un montant égal à 50% du gain journalier de base dans la limite du plafond de sécurité sociale, après un délai de carence de 3 jours).

3.3 M. DUCAS peut-il faire reconnaître sa sciatique comme maladie professionnelle ?

Règles de droit

Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles et contractées dans les conditions mentionnées dans le tableau concerné.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime

Application

Compte tenu de ses activités sportives, il sera difficile à M. DUCAS de démontrer que sa maladie est principalement liée à l'exercice de son activité professionnelle.

II. QUESTION

La rupture conventionnelle est un mode de rupture autonome qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat après un ou plusieurs entretiens au cours desquels les parties peuvent se faire assister.

La convention de rupture doit préciser notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (montant minimal).

La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter 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 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit de rétractation doit être exercé sous la forme d'une LRAR ou d'une lettre remise en main propre contre décharge, afin d'attester de sa date de réception par l'autre partie.

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la DDTEFP, avec un exemplaire de la convention de rupture.

La DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des règles de validité et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et la DDTEFP est dessaisie : la validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Une fois l'homologation acquise, le contrat de travail peut être rompu.

Les contestations sont du ressort du conseil de prud'hommes.

III. ETUDE DE DOCUMENT

1- Indiquez la procédure et justifiez-la.

L'affaire a été portée devant le conseil de prud'hommes puis l'employeur a fait un pourvoi en cassation. La cour d'appel n'a pas été saisie car le montant de la demande devant les prud'hommes était inférieur au seuil (4 000 € en 2009) de recevabilité de l'appel.

2- Quel est le contenu de la clause de dédit-formation ? Quel est son intérêt ?

La clause doit préciser les dates, nature, durée et coût réel de la formation qui doit dépasser les dépenses imposées par la loi, ainsi que le montant et les modalités du remboursement à la charge du salarié.

La clause permet à l'employeur de s'assurer de la présence du salarié formé pour une certaine durée ou à défaut d'amortir les frais engagés.

3 - Suite à l'arrêt du 16 mars 2005, quelles précautions les employeurs doivent-ils prendre en matière de dédit-formation ?

L'employeur doit veiller au contenu de la clause et doit faire signer celle-ci au salarié impérativement avant le début de la formation sous peine de ne pas pouvoir réclamer l'application de la clause.