

43 - LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

OBJECTIFS :

- **Établir une distinction entre la démission et le licenciement**
- **Repérer la cause du licenciement**
- **Identifier les formes d'indemnisation**

Plan de la leçon

1 – La démission ou le licenciement

2 – Le licenciement

3 – Les conséquences de la rupture du contrat

1 – La démission ou le licenciement

↳ l'origine de la rupture

1 Précisez, dans le tableau ci-dessous, à l'aide de croix, s'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement.

Cas de rupture du contrat de travail	Démission à l'initiative du salarié	Licenciement à l'initiative de l'employeur
① En raison d'un déménagement à Paris, Julie quitte son emploi de comptable à Nice.	X	
② La société Déco met fin au contrat de travail de Jacques pour absences répétées et injustifiées.		X
③ Les établissements Fillon doivent réduire de moitié les effectifs à la suite de graves difficultés économiques.		X
④ Mélanie abandonne son emploi de secrétaire pour un poste d'assistante de direction dans une autre entreprise.	X	
⑤ Pour non-respect des consignes de sécurité dans une entreprise de produits chimiques, Luc est renvoyé.		X

3 -

Démission (départ volontaire)



**aucune indemnité
Pas de chômage**

Licenciement (perte d'emploi)



**perception d'indemnités
Allocations de chômage**

2 – Le licenciement

→ Le licenciement pour motif personnel → LICENCIEMENT INDIVIDUEL

5 À l'aide du DOCUMENT 2, répartissez dans le tableau ci-dessous les motifs de licenciement suivants : agression préméditée de l'employeur, refus de pointer, insuffisance professionnelle, ivresse réitérée d'un chauffeur, retards répétés, destruction volontaire de machines.

Cause réelle et sérieuse	Faute grave	Faute lourde
<ul style="list-style-type: none">– Insuffisance professionnelle– Retards répétés	<ul style="list-style-type: none">– Refus de pointer– Ivresse du chauffeur	<ul style="list-style-type: none">– Agression de l'employeur– Destruction des machines

6 -



→ Le licenciement pour motif économique



LICENCIEMENT COLLECTIF

À la suite de :

- difficultés économiques
- mutations technologiques
- réorganisation de l'entreprise
- suppression de postes ou transformation d'emploi
- cessation d'activité ...
- modification d'un élément essentiel du contrat, refusé par le salarié.

Le salarié percevra le double de l'indemnité légale de licenciement.

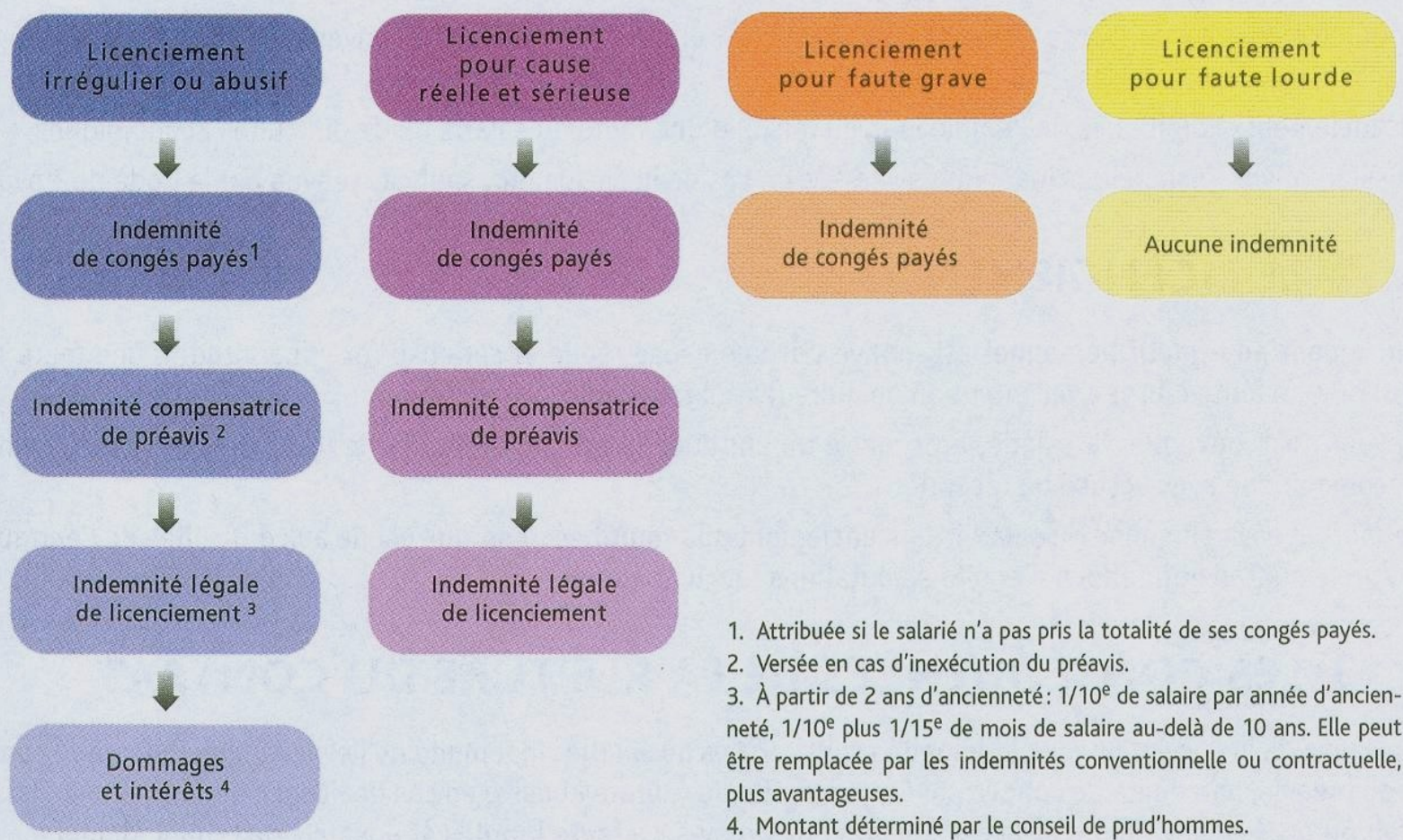
Le salarié licencié bénéficie d'une priorité de réembauche dans l'entreprise pendant un an.

L'employeur est tenu de mettre en place des mesures d'accompagnement

- plan social
- convention ou congé de reclassement
- congé de conversion
- aide à la mobilité géographique
- préretraite.....

3 – Les conséquences de la rupture du contrat

→ Indemnisation du licenciement



→ les documents de fin de contrat

- le certificat de travail
- l'attestation Assedic (chômage)
- le reçu pour solde de tout compte

[Les cas de rupture du contrat de travail]

Rupture du contrat de travail

À l'initiative du salarié

À l'initiative de l'employeur



• Cause réelle et sérieuse

Suppression ou transformation d'emplois :

- difficultés économiques

[Les cas de rupture du contrat de travail]

Rupture du contrat de travail

À l'initiative du salarié
DÉMISSION

À l'initiative de l'employeur
LICENCIEMENT

Pour motif
personnel

Pour raisons
économiques



- Cause réelle et sérieuse
- Faute grave
- Faute lourde

Suppression ou transformation d'emplois :

- difficultés économiques
- Mutations technologiques