

TD N°5 : correction des questions, fichier à imprimer.

Chapitre 1 : SITUATION PROFESSIONNELLE

Question n° 1 :

Le CDD est rompu de plein droit à l'échéance du terme.

La rupture avant terme n'est possible qu'en cas de faute grave ou lourde d'une des parties, en cas de force majeure, d'accord des parties ou si le salarié se fait embaucher en CDI moyennant un préavis.

Une faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

Le dénigrement d'une entreprise au sein de Facebook qui est considéré comme étant un média ouvert au public, est une faute grave d'un salarié.

Donc l'employeur peut rompre avant terme un CDD d'un salarié qui a dénigré l'entreprise par l'intermédiaire de Facebook.

Question n°2 :

Il est possible de rompre un CDD pour faute grave avant terme mais l'employeur est obligé de suivre les étapes d'une procédure disciplinaire en trois temps. L'employeur doit déclencher la procédure rapidement, convoquer le salarié en entretien préalable en précisant dans la lettre de convocation qu'une rupture anticipée est envisagée, et après l'entretien, l'employeur doit notifier la rupture en expliquant le motif de cette dernière.

Question n° 3 :

L'indemnité de fin de contrat de CDD n'est pas due en cas de rupture anticipée justifiée par une faute grave du salarié.

Le salarié percevra son indemnité compensatrice de congés payés.

Chapitre 2 : CAS PRATIQUE

PREMIERE PARTIE

Faits pertinents n° 1 et n° 2 :

Madame M est en congé maternité est obligée de rendre sa voiture de fonction qu'elle pouvait utiliser à des fins privées. Elle prend acte de la rupture car elle estime que son employeur lui retire un avantage en nature.

Problème juridique n° 1 :

Un salarié peut-il prendre acte de la rupture lorsqu'un employeur lui enlève un avantage en nature pendant une période de suspension du contrat ?

Règles juridiques n° 1 :

Les manquements reprochés à l'employeur doivent être suffisamment graves pour faire obstacle à la poursuite du contrat pour que le salarié puisse valablement prendre acte de la rupture et que celle-ci soit considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La prise d'acte est justifiée en cas de non-paiement d'une rémunération, ou d'un avantage en nature.

Solution juridique n° 1 :

Madame M peut prendre acte de la rupture si son employeur prend sa voiture de fonction pendant une période de suspension de contrat de travail.

Problème juridique n°2 :

Quelles sont les conséquences d'une prise d'acte justifiée par les torts de l'employeur ?

Règles juridiques n°2 :

La prise d'acte met fin immédiatement au contrat.

L'employeur ne peut exiger un préavis.

L'employeur doit remettre le certificat de travail et l'attestation pour pôle emploi. Il doit y mentionner que le contrat est rompu par une prise d'acte, et mettre les raisons de la prise d'acte.

La rupture équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse la plupart des cas.

Mais comme l'employeur n'a pas le droit de licencier pendant un congé maternité dans ce cas on peut en conclure que le licenciement est nul.

La salariée aura le droit à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (au moins 6 mois de salaire si elle a deux ans d'ancienneté) et à une indemnité qui doit couvrir les salaires dus jusqu'au procès et une indemnité de préavis et une indemnité compensatrice de congés payés.

SECONDE PARTIE**Faits pertinents n°1 :**

Madame P a démissionné et vient d'être embauchée dans une entreprise concurrente suite à ses prospections pendant la fin de son CDI à temps partiel ; de plus elle avait déjà prospecté des clients potentiels pour sa nouvelle entreprise à fin de son CDI sans préciser que c'était pour la nouvelle entreprise.

Problème juridique n°1 :

La démission d'une salariée en CDI à temps partiel peut-elle être abusive si la salariée est embauchée dans une entreprise concurrente ?

Règles juridiques n° 1 :

La démission est une rupture unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée à la seule initiative du salarié qui n'a pas à être motivée.

Le salarié doit respecter une durée de préavis résultant souvent des usages.

Le salarié qui démissionne sans donner de préavis peut être condamné au versement d'une indemnité compensatrice.

La démission peut être abusive si elle crée un préjudice à l'entreprise.

Tel peut être le cas d'une démission sans préavis avec une embauche chez un autre employeur.

La démission pour exercer une activité concurrente ne constitue pas en soi un abus de droit. Il faut que l'employeur prouve l'abus de droit, en s'appuyant sur des éléments antérieurs à la rupture du contrat, comme des agissements déloyaux à la fin du contrat.

Solution juridique n°1 :

Si l'employeur arrive à prouver que madame P avait fait des agissements déloyaux à la fin de son contrat et que ceux-ci lui ont causé préjudice, alors la démission est abusive.

Le seul fait que la salariée ait été embauchée chez un concurrent ne prouve pas l'existence d'un préjudice et donc l'existence d'un abus.

Chapitre 3 : QUESTIONS COMPLEMENTAIRES

- 1) L'employeur peut rompre un CDI par un licenciement individuel pour motif personnel ou pour motif économique ; Il peut aussi rompre des CDI par des licenciements économiques collectifs. L'employeur peut proposer une rupture conventionnelle au salarié.
- 2) Le salarié en CDI peut démissionner, prendre acte de la rupture ou demander une résiliation judiciaire de contrat et proposer à l'employeur une rupture conventionnelle de son contrat.
- 3) « Constitue un licenciement économique celui qui est effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié :
 - résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi, ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail,
 - consécutifs notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. » (article L 1233- 3 du code de travail).De plus pour la jurisprudence, si la réorganisation de l'entreprise est nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité et en cas de cessation d'activité de l'entreprise. Les difficultés économiques s'apprécient au niveau de l'entreprise mais aussi au niveau du groupe auquel l'entreprise appartient. Les difficultés d'un groupe peuvent justifier des licenciements économiques dans une entreprise qui n'en a pas.
- 4) Tout salarié économique doit bénéficier d'efforts de reclassement avant le licenciement. Le salarié licencié économique a le droit de demander les critères d'ordre du licenciement. En cas de licenciement individuel pour motif économique, il doit bénéficier de la procédure de licenciement classique mais il doit se voir proposer une convention de reclassement personnalisée et la lettre de licenciement doit préciser sa priorité de réembauchage. Un salarié licencié économique a le droit à la CRP (convention de reclassement personnalisée) c'est-à-dire de bénéficier après la rupture de son contrat d'actions de soutien, et de formation. Il a le droit à une indemnité légale de licenciement qui est fixée à un 5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auxquels s'ajoute une majoration de 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Il a le droit à une indemnité compensatrice de congés payés.
- 5) La rupture conventionnelle est un mode de rupture réservée aux CDI de tous les salariés y compris les salariés protégés (sauf pendant le congé maternité ou les arrêts suivant un accident de travail ou une maladie professionnelle). La rupture conventionnelle ne peut détourner un licenciement pour inaptitude. La rupture conventionnelle ne doit pas être employée pour détourner les procédures des licenciements économiques collectifs.