

LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ET DU SALARIÉ

PARTIE I/ LA FORMULATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

	CDI	CDD & Intérim
Nature du contrat	La forme normale et générale de la relation de travail art. L. 3123-1 et s. Pas obligatoirement écrit sauf si prévu par convention collective	CDD : Ne peut pas permettre de pourvoir durablement à un poste de l'entreprise (art. L. 1242-1 et s). Sa durée est limitée à 18 mois renouvellement inclus. Il doit être écrit. Risque de requalification en CDI + Dommages et intérêts si forme et contenu non respectés. Intérim : Un contrat de mission est signé avec l'entreprise de travail temporaire pour l'exécution d'un travail dont la durée est limitée (art. L. 1251-1 et s.). Ne pas pourvoir durablement à un poste dans l'entreprise d'accueil. Conditions légales à respecter presque identiques au CDD.
Mentions obligatoires du contrat	CDI à temps plein : pas de mentions obligatoires <u>CDI à temps partiel :</u> qualification, rémunération, durée de travail et répartition, conditions de modification durée travail, nombre et modalités mise en oeuvre heures complémentaires, les modalités de communication, par écrit, des horaires de travail pour chaque journée travaillée art. L 3123-14 du code du travail)	Idem que pour le CDI (temps plein ou temps partiel) Le contrat doit également préciser <u>le motif de recours :</u> remplacement d'un salarié (qui ?), accroissement d'activité, usage, travaux urgents, commande exceptionnelle, saisonnier. A défaut d'un motif valable, le recours est interdit. <u>La durée du contrat :</u> terme précis (date connue) ou terme incertain mais avec durée minimale (dépend d'un événement : retour salarié remplacé) Une éventuelle <u>clause de renouvellement</u> si terme précis.
Les déclarations obligatoires	– <u>Déclaration préalable à l'embauche</u> (DPAE) qui a remplacé la déclaration unique d'embauche (DUE) – Inscription du salarié sur le registre du personnel	CDD : Idem Intérim : ces formalités doivent être réalisées par l'entreprise de travail temporaire qui embauche le salarié.
Les autres obligations à l'embauche	– Visite médicale d'embauche à la médecine du travail – Organiser l'information et la formation sur la sécurité – Respect affichages obligatoires (horaires, règlement intérieur, convention collective applicable) – Vérifier régularité autorisation de travail pour salarié étranger	– Remise du contrat écrit dans les 48h maxi suivant l'embauche sinon risque de requalification en CDI – Si poursuite de la relation contractuelle au-delà du terme : requalification en CDI – Autres obligations identiques au CDI
Période d'essai	Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 Sa durée doit être mentionnée dans le contrat de travail. Pour les ouvriers et employés, ne peut pas dépasser 2 mois renouvelables 1 fois.	Peut être prévue et sa durée doit être mentionnée dans le contrat. Durée fixée par la loi (art. L. 1242-10) Peut être prévue et sa durée doit être mentionnée dans le contrat. Durée limitée par la loi (art. L. 1251-14)

PARTIE II/ L'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

LE RENOUVELLEMENT ET LES SUCCESSIONS DE CDD

Peut-on « enchaîner » les CDD ?	Renouvellement du CDD initial (art. L. 1243-13)	Succession de plusieurs CDD (art. L. 1244-1 et s.)	
		Sur le même poste	Sur un poste différent
Avec le même salarié	C'est le même contrat qui se poursuit. Il peut être renouvelé <u>une fois</u> si cela est prévu par le contrat. Il est préférable de signer un avenant au contrat de travail initial indiquant la durée du renouvellement.	Possible mais délai de carence, sauf si absence du salarié remplacé qui se poursuit, saisonnier, usage.	Possible mais pas de délai de carence obligatoire. Observer un délai raisonnable dit « d'attente ».
Avec un autre salarié	Pas possible puisqu'il doit s'agir de la même relation contractuelle.	Possible mais délai de carence à respecter sauf cas prévus par la loi (art. L. 1244-4)	Possible. Pas de délai de carence.
Délai de carence	Pas de délai de carence à observer puisqu'il s'agit du même contrat qui se poursuit.	Délai fixé par la loi en fonction de la durée initiale du contrat (art. L. 1244-3) - durée < 14j : la moitié - durée ≥ 14j : le 1/3	Pas de délai. Si délai d'attente : librement fixé par l'employeur (raisonnable et pas trop court)
Formalisme	Se conformer à ce qui est prévu par le contrat initial. Préférable de signer un avenant au contrat initial avant le terme de celui-ci afin de formaliser le renouvellement.	Établir un nouveau contrat avant le terme du premier contrat.	
Risques encourus	Si les formalités ne sont pas correctement observées, risque de requalification en CDI + éventuels dommages et intérêts.	Si deux contrats se succèdent sans respect des délais prévus, il existe un risque de requalification du contrat de travail en CDI + dommages et intérêts en fonction du préjudice subi. La rupture du CDD peut alors produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Risque condamnation pénale et/ou amende.	

LA MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL et LE CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL

	CHANGEMENT DES CONDITIONS DE TRAVAIL Il peut être imposé au salarié	MODIFICATION DU CONTRAT Elle doit être proposée au salarié
Nature du contrat	Il s'agit du socle contractuel. Il ne peut pas s'agir d'un simple aménagement des conditions de travail	En principe, le changement de nature du contrat (CDD, CDI, intérim, apprentissage...) sera considéré comme une modification du contrat.
Qualification/Tâches/Fonctions	<ul style="list-style-type: none"> - Modification des tâches du salarié en lien avec le poste de travail - Ajout de nouvelles tâches liées au poste occupé - Nouvelles tâches ne nécessitant pas de formation supplémentaire. 	<ul style="list-style-type: none"> - Changement de qualification (métier) - Changement de classification (employé, cadre, technicien) - Ajout de tâches modifiant de façon importante les fonctions du salarié et nécessitant une adaptation, voire une formation
Durée de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Application d'un accord collectif relatif au temps de travail (passage aux 35 heures) - art. L. 1222-7 - Modification des horaires hebdomadaires par référence aux pratiques de l'entreprise ou du service - Demande d'exécution d'heures supplémentaires dans les limites légales 	<ul style="list-style-type: none"> - Passage d'un horaire de jour à nuit, même partiellement et inversement - Passage d'un temps plein à temps partiel et vice versa - Signature d'une convention de forfait-jours - Modification de la répartition des jours travaillés sur la semaine ou le mois d'un salarié à temps partiel
Salaires/Primes/Mode de calcul de la rémunération	Suppression d'une prime de fin d'année prévue par un accord collectif d'entreprise dénoncé et non reprise au contrat de travail	<ul style="list-style-type: none"> - Modification du salaire : montant, structure (part fixe/part variable) à la hausse comme à la baisse - Mise en place d'une clause d'objectifs
Clauses contractuelles	Légère modification d'une clause déjà existante dans le contrat de travail	Insertion d'une clause non prévue par le contrat ou retrait d'une clause déjà insérée (mobilité, dédit-formation, objectifs, domicile, utilisation matériel de l'entreprise...)
Lieu de travail	<ul style="list-style-type: none"> - En présence d'une clause de mobilité valable et prévue par le contrat. - Dans le périmètre du secteur géographique de l'entreprise déterminé par la DIRECCTE. 	<ul style="list-style-type: none"> - Au-delà du périmètre du secteur géographique et en-dehors d'une clause de mobilité prévue au contrat - Abus dans la mise en place d'une clause de mobilité
Motif économique	Néant	Procédure prévue par l'art. L. 1222-6. Attention délai 1 mois.
Procédure à respecter	Informé le salarié. Pas de délai précis à observer.	Formaliser la modification par un avenant. Délai à apprécier.
Conséquences du refus du salarié	Faute pouvant justifier un licenciement pour motif personnel (pas forcément une faute grave)	<ul style="list-style-type: none"> - Pas de modification du contrat. Remise en état - Licenciement pour motif économique ou motif ≠ refus

LA REMUNERATION DU SALARIE

Le paiement du salaire : quelques règles à respecter	
Définition du salaire	Le salaire constitue la contrepartie des prestations effectuées par le salarié au cours de la relation de travail. « <i>En raison du caractère synallagmatique du contrat de travail, tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail</i> » (Cass. soc. 11 janvier 1962 n°58-40128)
Fixation du salaire	Il est déterminé entre l'employeur et le salarié au moment de la signature du contrat de travail. Son montant est librement arrêté mais peut être limité par le respect des dispositions conventionnelles (convention collective, accord d'entreprise...) et du principe « à travail égal, salaire égal » qui signifie que tous les salariés placés dans la même situation (ancienneté, poste, diplôme) doivent percevoir la même rémunération. L'expérience et la qualification du salarié peuvent également avoir une incidence.
Montant minimum légal à respecter	Le SMIC (art. L. 3232-1 et s.). 9.40€ brut/heure depuis le 1 ^{er} juillet 2012.
Paiement du salaire	Le salaire est payé mensuellement aux salariés (art. L. 3242-1) en espèces ou par chèque barré ou par virement à un compte bancaire ou postal. Au-delà de 1500 euros par mois, il ne peut plus être payé en espèces (Décret n°85-1073 du 7 octobre 1985). La loi ne fixe pas de date pour le versement. Comme il est versé mensuellement, on en déduit que la date doit être approximativement identique chaque mois.
Remise d'un bulletin de paie : - Obligatoire, chaque mois - L'employeur conserve un double pendant 5 ans - Le salarié le conserve sans limitation de durée - Pas d'indication sur grève, activités syndicales... - L'acceptation ne vaut pas absence de contestation future	La remise d'un bulletin de paie est obligatoire (art. L. 3243-2). Il comprend des mentions obligatoires listées par décret (art. R. 3243-1) : <ul style="list-style-type: none"> - nom et adresse de l'employeur, référence URSSAF, numéro d'immatriculation, code APE, - intitulé éventuel de la convention collective applicable ou références légales pour la durée des congés payés et durée préavis, - nom, emploi et position dans la classification conventionnelle du salarié (niveau ou coefficient hiérarchique attribué(s), - période et heures de travail payées et le cas échéant le détail : heures normales, heures majorées (H Sup...), existence forfait, - nature et montant de la base de calcul : taux horaire, coût journée, forfait..., - nature et montant des accessoires du salaire soumis à cotisations sociale et patronales, - montant de la rémunération brute et de la somme effectivement perçue par le salarié, déduction faite des cotisations et charges, - date de paiement de la somme effectivement due, - date des congés payés et montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de CP est incluse dans la période payée.
Avance sur salaire	L'avance consiste à payer au salarié un travail non encore effectué. Contrairement à l'acompte, l'avance est une pratique qui n'est pas contraire à la loi mais qui n'est pas prévue. Aussi, elle ne s'impose pas à l'employeur qui peut donc parfaitement refuser de satisfaire la demande du salarié.
Acompte	L'acompte est le paiement anticipé de tout ou partie du salaire dû pour le travail en cours. Un salarié mensuel peut, dans le courant de la deuxième quinzaine du mois, demander un acompte dont le montant correspond à la moitié de son salaire mensuel. Le principe de l'acompte suppose en effet que son montant ne dépasse pas la rémunération acquise en contrepartie du travail effectivement accompli à la date où il est demandé. L'employeur est alors obligé de répondre à la demande du salarié.
Quels recours ?	En cas de simple retard dans le paiement du salaire, le salarié est en droit d'exiger des dommages et intérêts calculés en fonction du préjudice réellement subi (ex. : retard ou refus prélèvement automatique d'un prêt, agios...). En cas de non-paiement du salaire, le salarié est en droit de prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur. il peut également entamer une action devant le CPH pour réclamer le rappel de tous les salaires, ainsi que des dommages et intérêts. Les actions relatives au paiement du salaire sont prescrites par un délai 5 ans. (art. L. 3245-1)

LA DUREE DU TRAVAIL

	Temps plein	Temps partiel
Durée légale	35 heures par semaine.	Le nombre d'heures est librement déterminé par le contrat de travail.
Durée maximale absolue	48 heures par semaine.	Ne pas atteindre la durée légale du temps plein.
Heures supplémentaires	Des heures supplémentaires peuvent être effectuées sur demande de l'employeur. Elles correspondent à des heures effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaires. Elles doivent être compensées par une majoration de salaire ou du repos supplémentaire.	Par principe, le salarié à temps partiel ne peut pas effectuer d'heures supplémentaires.
Heures complémentaires	Ces heures ne concernent pas les salariés à temps plein.	Il s'agit d'heures réalisées par le salarié en plus de la durée contractuelle prévue et dans la limite de 35 heures par semaine. Ces heures sont rémunérées normalement et la possibilité d'y recourir doit être prévue par le contrat de travail.
Principe d'égalité de traitement	Quel que soit le type de contrat de travail, les salariés doivent avoir les mêmes droits, notamment en ce qui concerne le nombre de jours de congés payés, la rémunération (qui doit être proportionnellement la même), les possibilités d'évolution professionnelle...	

PARTIE III/ LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES DIFFÉRENTS MOTIFS DE RUPTURE

Type de rupture	Initiative de la rupture		Contrat concerné	
	Employeur	salarié	CDI	CDD & Intérim
démission		X	X	
licenciement	X		X	
rupture conventionnelle homologuée	X	X	X	
rupture anticipée pour faute grave ou lourde	X	X (par résolution judiciaire)		X
rupture anticipée à l'amiable	X	X		X
rupture anticipée pour embauche en CDI		X		X
résiliation judiciaire	X	X	X	X
inaptitude	X	X	X (par licenciement hors faute)	X (par rupture anticipée)
départ à la retraite		X	X	
mise à la retraite	X		X	

LA RUPTURE PAR DEMISSION (CDI) / RUPTURE ANTICIPEE A L'AMIABLE (CDD & INTERIM)

	CDI	CDD et INTERIM
Principe	Tout salarié en CDI peut démissionner à tout moment sans avoir à justifier sa décision. L1231-1	Démission n'est pas autorisée sans accord de l'employeur (cf. rupture conventionnelle)
Notification	Forme libre	Accord formalisé par écrit
Cas de rupture abusive	La démission ne doit pas être abusive, c'est-à-dire prise avec l'intention de nuire à l'employeur. L1237-2	En cas non respect cas autorisés, employeur ou salarié peut réclamer dommages et intérêts art. L1243-1 et s.
Préavis	Fixé par la loi, contrat, convention collective ou usage profession. démarre au jour de la lettre de notification si écrite, ou jour où a été donnée verbalement. Peut ne pas être exécuté en cas accord salarié et employeur. L1237-1 et s.	<ul style="list-style-type: none"> – Si rupture amiable avec employeur, préavis fixée dans la convention d'accord. L1237-1 – Si rupture pour nouvel emploi en CDI, préavis fixé calculé à raison d'un jour ouvré par semaine compte tenu soit de la durée totale du CDD, renouvellement inclus, lorsqu'il comporte date de fin précise, soit de la durée effectuée, lorsqu'il ne comporte pas de terme précis. Dans les 2 cas, le préavis ne peut pas dépasser 2 semaines L1243-2 pour CDD, L1237-1 pour intérim
Indemnités	<ul style="list-style-type: none"> – indemnités compensatoire congés payés L3141-26 et s. – pas droit allocations chômage sauf si démission légitime circulaire UNEDIC n°2006-14 du 21 juillet 2006 	<ul style="list-style-type: none"> – Indemnités fin contrat possibles si accord avec employeur – Indemnités compensatoire congés payés L3141-26 et s. – pas droit allocations chômage sauf si démission légitime circulaire UNEDIC n°2006-14 du 21 juillet 2006
Documents remis par employeur au départ du salarié	<ul style="list-style-type: none"> – dernier bulletin de paie L3243-1 et s. – certificat de travail L122-16, L1234-19 et 20 – attestation Assedic R351-5, R365-1 – solde de tout compte L1234-20 	<ul style="list-style-type: none"> – dernier bulletin de paie L3243-1 et s. – certificat de travail L122-16, L1234-19 et 20 – attestation Assedic R351-5, R365-1 – solde de tout compte L1234-20
A SAVOIR : Le salarié dispose d'un délai de 6 mois pour contester les sommes inscrites au solde de tout compte L1234-20		

LA RUPTURE PAR LICENCIEMENT (CDI) / RUPTURE ANTICIPEE DISCIPLINAIRE POUR FAUTE GRAVE OU LOURDE (CDD & INTERIM)

	CDI	CDD et TEMPORAIRE
Principe	Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle (objective) et sérieuse. (suffisamment grave) L1232-1, L1233-2	On ne parle pas de licenciement mais de rupture anticipée du contrat par sanction disciplinaire L1243-1 pour CDD, L1251-26 et s. pour intérim
Motifs	<p>2 types licenciements :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ personnel (lié au salarié) L1231-1 à L1232-14 <ul style="list-style-type: none"> – pour faute : grave (exceptionnelle gravité), lourde (exceptionnelle gravité + intention de nuire) – hors faute : inaptitude, insuffisance, maladie, accident ✚ économique (non lié au salarié) L1233-1 à L1233-91 <ul style="list-style-type: none"> – suppression emploi – transformation emploi – modification essentielle contrat travail <p>Possible que si tous les efforts de formation ont été faits et que si reclassement impossible</p>	<p>Ne peut intervenir que si :</p> <ul style="list-style-type: none"> – faute grave (exceptionnelle gravité) – faute lourde (exceptionnelle gravité + intention de nuire) <p>L1243-1 pour CDD, L1251-26 et s. pour intérim</p>
Cas de rupture abusive	<p>Tout licenciement doit être justifié par une cause réelle (objective) et sérieuse. (suffisamment grave) L1232-1, L1233-2</p> <p>Le salarié peut contester devant les Prud'hommes le licenciement lorsqu'il estime le licenciement injustifié faute de cause réelle et sérieuse, Les tribunaux ont une appréciation stricte et extrêmement protectrice du salarié en matière motif de licenciement.</p>	<p><u>CDD</u> : si l'employeur rompt le contrat en dehors période d'essai, en dehors des cas de la faute grave ou de force majeure, ouvre droit pour le salarié à des dommages et intérêts d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, le salarié a également droit au paiement de l'indemnité de fin de contrat. L1243-4</p> <p><u>Intérim</u> : Si l'employeur rompt le contrat hors période d'essai, hors faute grave et en l'absence d'un cas de force majeure, il doit proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de 3 jours.</p>
procédure	<ol style="list-style-type: none"> 1. (Mise à pied conservatoire possible si licenciement pour faute = suspension du contrat de travail et de la rémunération du salarié) L1332-3 2. convocation du salarié à entretien préalable L1232 3. Tenue de l'entretien préalable L1232 4. Notification du licenciement écrite et motivée envoyée par LR/AR L1232 5. (Dispense de préavis si licenciement pour faute) L122-6 	<p>Suivi de la procédure applicable à la prise d'une sanction disciplinaire :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. convocation du salarié à entretien préalable ; 2. tenue de l'entretien préalable 3. notification de la rupture anticipée écrite et motivée envoyée par LRAR L1331-2 et s. <p>La procédure ne peut être engagée que dans un délai de 2 mois suivant la connaissance par l'employeur de la faute L1332-4</p>
Indemnités	<ul style="list-style-type: none"> • indemnités de congés payés (sauf si licenciement pour faute lourde) • indemnité légale, conventionnelle ou contractuelle de licenciement (si > 1 an ancienneté et sauf si licenciement pour faute grave ou lourde) L1234-9 • indemnités de chômage <p>A SAVOIR : AUCUN LICENCIEMENT NE PEUT EMPECHER LE SALARIE DE PRETENDRE A SES INDEMNITES CHOMAGE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • indemnités de congés payés (sauf si licenciement pour faute lourde) • pas d'indemnités fin contrat en cas de rupture pour faute grave ou lourde (L1243-10 pour CDD, L1251-3 pour intérim) • indemnités chômage
Documents remis par employeur au départ du salarié	<ul style="list-style-type: none"> – dernier bulletin de paie L3243-1 et s. – certificat de travail L122-16, L1234-19 et 20 – attestation Assedic R351-5, R365-1 – solde de tout compte L1234-20 <p>A SAVOIR : Le salarié dispose d'un délai de 6 mois pour contester les sommes inscrites au solde de tout compte L1234-20</p>	<ul style="list-style-type: none"> – dernier bulletin de paie L3243-1 et s. – certificat de travail L122-16, L1234-19 et 20 – attestation Assedic R351-5, R365-1 – solde de tout compte L1234-20

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE (CDI) / RUPTURE ANTICIPEE A L'AMIABLE (CDD & INTERIM)

	CDI	CDD et INTERIM
Principe	La rupture conventionnelle homologuée permet à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un commun accord, au contrat de travail (hors période d'essai), dans les conditions établies ensemble dans une convention homologuée. Ne peut être imposée à l'une des deux parties. L1237-11 et s.	On parle de rupture anticipée du contrat par accord amiable L1243-1 pour CDD, L1252-26 et s. pour intérim
Procédure	<ol style="list-style-type: none"> 1. entretiens salarié & employeur (au moins 1) L1237-12 2. signature d'une convention de rupture qui fixe notamment : L1237-13 <ul style="list-style-type: none"> – la date du licenciement – le montant de l'indemnité de rupture 3. homologation de la convention par la DIRRECTE L1237-14 	Accord formalisé par écrit <ul style="list-style-type: none"> – Si rupture amiable avec employeur, préavis fixée dans la convention d'accord. L1237-1
Cas de rupture abusive	Recours possible aux Prud'hommes dans un délai de 12 mois après homologation par la DIRRECTE. Le juge examine les circonstances de la rupture, la régularité de la convention de rupture et la régularité de l'homologation	En cas non respect cas autorisés, employeur ou salarié peut réclamer dommages et intérêts art. L1243-1 et s. (CDD) L1251-28 (intérim)
Indemnités	<ul style="list-style-type: none"> – indemnité de rupture conventionnelle L1237-13 – droit à l'assurance chômage dans les conditions de droit commun 	<ul style="list-style-type: none"> – Indemnités fin contrat possibles si accord avec employeur – Indemnités compensatoire congés payés L3141-26 et s. – pas droit allocations chômage sauf si démission légitime circulaire UNEDIC n°2006-14 du 21 juillet 2006
Documents remis par employeur au départ du salarié	<ul style="list-style-type: none"> – dernier bulletin de paie L3243-1 et s. – certificat de travail L122-16, L1234-19 et 20 – attestation Assedic R351-5, R365-1 – solde de tout compte L1234-20 	<ul style="list-style-type: none"> – dernier bulletin de paie L3243-1 et s. – certificat de travail L122-16, L1234-19 et 20 – attestation Assedic R351-5, R365-1 – solde de tout compte L1234-20
A SAVOIR : Le salarié dispose d'un délai de 6 mois pour contester les sommes inscrites au solde de tout compte L1234-20		

LES AUTRES MOTIFS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Embauche en CDI	<p>Principe et motifs : rupture anticipée du contrat CDD ou intérim à l'initiative du salarié si embauche en CDI dans une autre entreprise CDD : L1243-2 intérim : L1251-28</p> <p>Procédure :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. notification écrite de la rupture à l'employeur 2. preuve d'embauche en CDI (promesse embauche, lettre d'engagement, etc.) 3. observation d'un préavis (un jour par semaine compte-tenu de la durée totale du contrat si à terme précis ou de la durée déjà effectuée si contrat à terme imprécis) : durée maximum de 2 semaines. L1243-2 (CDD), L1237-1 (intérim)
Inaptitude	<p>Principe : concerne salarié en CDI (L1226-4) et CDD (L1243-1)</p> <p>L'inaptitude du salarié à l'emploi pour lequel il a été embauché ne peut être constatée que par le médecin du travail. R4624-31 et s.</p> <p>L'inaptitude peut être temporaire, ou définitive, partielle ou totale.</p> <p>Procédure R4624-31 et s.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. au moins 2 examens médicaux et étude du poste de travail par la médecine du travail 2. si l'inaptitude est prononcée, l'employeur doit chercher les possibilités de reclassement du salarié dans l'entreprise L1226-2 et s. 3. si reclassement impossible, l'employeur doit en apporter la preuve et engager une procédure de licenciement personnel hors faute <p>Recours : possible par le salarié ou l'employeur de l'inaptitude prononcée devant l'inspection du travail L4624-1</p> <p>Indemnités L1226-4-1 et s.</p> <ul style="list-style-type: none"> – salarié en CDI : ouvre droit à indemnité légale de licenciement – salarié en CDD et intérim : indemnités fin contrat – indemnités spécifiques possibles (notamment indemnité compensatrice de préavis et indemnité spéciale de licenciement en cas inaptitude suite à accident de travail ou maladie professionnelle)
Force majeure	<p>Principe et motifs : rupture du contrat à l'initiative de l'employeur au motif de circonstances (extérieures aux parties au contrat, imprévisibles et insurmontables) rendant impossible la continuation du contrat pour l'une des parties qui en prend acte et en informe l'autre. (CDI : L1237-11 et s. CDD : L1243-1 intérim : L1251-26</p> <p>Procédure : simple notification écrite prenant acte de la force majeure et de la cessation immédiate et sans délai du contrat.</p> <p>Indemnités :</p> <ul style="list-style-type: none"> – CDI : indemnités de préavis et indemnités de licenciement L1243-13 – CDD : indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat L1243-4 – Intérim : pas d'indemnités si l'entreprise de travail temporaire est bien en présence d'une force majeure.
Résiliation judiciaire	<p>Principe et motifs : procédure judiciaire visant à obtenir la rupture du contrat de travail (CDI ou CDD) par le juge</p> <ul style="list-style-type: none"> – à l'initiative du salarié en cas d'inexécution par l'employeur d'une ou de plusieurs obligations émanant du contrat – exceptionnellement à l'initiative de l'employeur : contrat apprentissage si faute grave ou lourde ou inaptitude et CDD si inaptitude du salarié suite à accident du travail <p>Saisine du juge prud'homal : demande de saisine à déposer au greffe du Tribunal ou envoi en LR/AR (coût 35 € payable en timbres fiscaux, aide juridictionnelle possible). Recours à un avocat non obligatoire.</p> <p>Indemnités : si les manquements de l'employeur sont avérés, la rupture du contrat est prononcée aux torts de l'employeur et la rupture équivaut à :</p> <ul style="list-style-type: none"> – si CDI : à un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec obligation de paiement au salarié des indemnités de rupture (préavis + indemnité de licenciement + dommages-intérêts pour licenciement abusif) ; – si CDD : au paiement des salaires perdus + dommages-intérêts.
Retraite	<p>Principe : Pour tous les contrats : avant 70 ans, tout départ à la retraite doit avoir été consenti par le salarié.</p> <ul style="list-style-type: none"> – à l'initiative du salarié : départ à la retraite – à l'initiative de l'employeur : mise à la retraite <p>Pour CDD et intérim : départ et mise à la retraite ne sont pas des cas de rupture anticipée du contrat mais peuvent concorder avec son terme si les conditions d'âge et de nombre de trimestres sont réunies à la fin du contrat.</p>

LES MOTIFS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL INTERDITS OU REGLEMENTES

Grossesse	<p>L'état de grossesse d'une salariée ne peut en aucun cas justifier un licenciement quel qu'en soit le motif. En revanche, il n'est pas impossible de rompre le contrat de travail.</p> <p>Période de protection absolue : La durée du congé maternité (art. L. 1225-4). Aucun licenciement ne peut être notifié mais la procédure peut être entamée (entretien préalable).</p> <p>Période de protection relative : La période de grossesse et les 4 semaines qui suivent le congé maternité. Dans ce cas le motif ne peut être qu'une faute grave ou bien l'impossibilité de maintenir le contrat pour une raison distincte de la grossesse (l'employeur doit pouvoir justifier de cette impossibilité).</p> <p>A défaut, le licenciement est considéré comme NUL.</p>
Accident du travail Maladie Pro	<p>Il n'est pas possible de licencier un salarié en raison de son accident du travail ou bien de sa maladie professionnelle. Seules les fautes graves du salarié et l'impossibilité de maintenir le contrat de travail (motif éco) peuvent être invoquées à condition qu'elles soient justifiées.</p> <p>Le salarié est protégé contre le licenciement pendant toute la période de suspension du contrat de travail consécutive à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. La protection vaut également lorsque le caractère professionnel n'est pas encore clairement établi mais que l'employeur sait que le salarié a entamé des démarches pour cela.</p>
Maladie	<p>L'état de santé d'un salarié ne peut pas être invoqué à l'appui d'un licenciement sauf lorsqu'il est médicalement constaté qu'il ne peut plus travailler (inaptitude définitive) et qu'il n'existe aucun poste de reclassement disponible dans l'entreprise.</p> <p>L'employeur peut toutefois licencier le salarié arrêté pour maladie en cas de faute grave, faute lourde ou bien encore lorsqu'il justifie que l'absence du salarié perturbe de façon importante le fonctionnement de l'entreprise, l'empêchant alors de maintenir le contrat de travail du salarié.</p> <p>Attention, certaines conventions collectives prévoient des garanties d'emploi qui protègent alors le salarié en cas d'arrêt maladie.</p>
Exercice du droit de grève	<p>L'exercice du droit de grève ne peut justifier la rupture du contrat de travail (art. L. 2511-1), sauf faute lourde imputable au salarié. Selon la jurisprudence, sont notamment constitutifs d'une telle faute les actes de violence, la privation de liberté de cadres ou dirigeants de l'entreprise, l'occupation des locaux en dépit d'une ordonnance d'expulsion, ou encore les atteintes à la liberté du travail. Dans tous les cas, le fait reproché doit s'analyser en une faute caractérisée, d'une gravité particulière, qui révèle la volonté du salarié de nuire à l'employeur. A défaut le licenciement prononcé serait considéré comme nul.</p>
Activités syndicales	<p>En application du principe général de non-discrimination, l'exercice d'activités syndicales au sein de l'entreprise ne peut justifier à lui seul une procédure de licenciement (art. L. 1132-1). A défaut, l'employeur encourt la nullité du licenciement.</p>
Refus d'une modification du contrat de travail	<p>Cf. le tableau récapitulatif de la distinction entre modification du contrat de travail et changement dans les conditions de travail.</p> <p>Pour mémoire, le refus du salarié d'accepter une modification de son contrat de travail demandée par son employeur ne peut justifier à lui seul une procédure de licenciement pour motif personnel. A défaut, l'employeur s'expose à la reconnaissance d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</p>

<http://contrat-de-travail.comprendrechoisir.com/comprendre/droit-du-contrat-de-travail>

<http://contrat-de-travail.comprendrechoisir.com/comprendre/renouvellement-cdd>

<http://contrat-de-travail.comprendrechoisir.com/comprendre/modification-du-contrat-de-travail>

<http://contrat-de-travail.comprendrechoisir.com/comprendre/modification-du-contrat-de-travail>

Fiche synthétique proposée par Atelier Graphite - Ne dispense en rien d'une information auprès de professionnels du droit. 12.2012