

**CODE
DU
TRAVAIL**



L'entreprise recrute

La rupture du contrat de travail



La rupture du contrat de travail

Les modes de rupture



La démission

La rupture conventionnelle

Le



La rupture du contrat de travail

Les modes de rupture



1. La démission est une rupture à l'initiative du salarié

- C'est une décision non équivoque
- Respect du préavis

2. La Présomption de démission en cas d'abandon de poste

- Non reprise du poste après mise en demeure par l'employeur



La rupture du contrat de travail



La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle

La rupture du contrat de travail

La rupture conventionnelle



La rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle collective



La rupture du contrat de travail

Les étapes de la rupture conventionnelle

1. Commun accord des parties : La rupture conventionnelle ne peut être envisagée que par un commun accord. L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié. De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.
2. Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)
3. Rédaction d'une convention de rupture
4. Rétractation : L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 jours
5. Si il n'y a pas de rétractation, la convention est validée par l'administration du travail
6. Le salarié reçoit une indemnité spécifique qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.



Le licenciement



La rupture du contrat de travail

Le licenciement



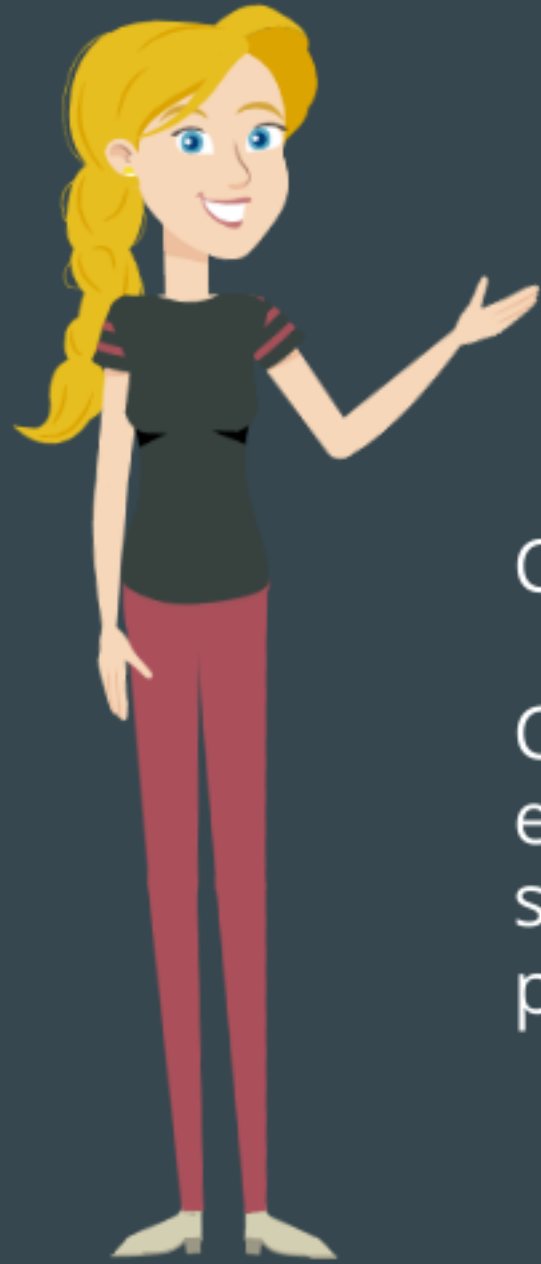
Cause réelle

Et sérieuse



La rupture du contrat de travail

Le licenciement



Le licenciement pour motif personnel

Comportement fautif

Comportement non fautif
ex : Absence prolongée d'un salarié malade, Inaptitude physique du salarié etc.



La rupture du contrat de travail

Le licenciement

Le licenciement pour motif personnel

Comportement fautif

Comportement non fautif ,
ex : Absence prolongée d'un salarié malade, Inaptitude physique du salarié etc.

Le licenciement pour motif économique

Difficultés économiques ,mutations technologiques, réorganisation nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité , cessation d'activité.

Il y a difficulté économique lorsque l'entreprise connaît une évolution significative d'au moins un indicateur économique tel que :
une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, ou tout autre élément de nature à justifier de difficultés économiques.



La rupture du contrat de travail

Le licenciement



Indemnités de licenciement (exclues en cas de faute grave ou lourde)

Indemnités de préavis (exclues en cas de faute grave ou lourde)

Indemnités compensatrice de congés payés



La rupture du contrat de travail

Le licenciement



Le licenciement injustifié



La rupture du contrat de travail

Le licenciement



Le licenciement injustifié

Le montant de l'indemnité pour licenciement injustifié est comprise entre les montants minimaux et maximaux fixés par le code du travail : Article L 1235-3

Cette indemnité varie selon que l'entreprise emploie moins de 11 salariés ou de 11 salariés et plus et varie en fonction de l'ancienneté du salarié



La rupture du contrat de travail

Le licenciement

La procédure de licenciement



- Convocation du salarié à un entretien préalable au licenciement,
- Déroulement de l'entretien,
- Notification du licenciement
- Respect d'un préavis de rupture

Lorsqu'il s'agit d'un licenciement pour motif économique, d'autres règles viennent s'appliquer et /ou se rajouter :

- Reclassement du salarié
- Ordre des licenciements
- Information de l'administration du travail

...



La rupture du contrat de travail

