

Droit du travail - Transcription vidéo -Les conséquences de la rupture

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Cécile Caseau-Roche

Bienvenue sur cette nouvelle séquence consacrée aux ruptures du contrat de travail et plus particulièrement aux conséquences de la rupture.

Il y a trois objectifs à cette séquence. Premièrement, maîtriser les droits du salarié que nous avons déjà vu plusieurs fois. Deuxièmement, comprendre l'intérêt de signer éventuellement une transaction après la rupture du contrat de travail. Et enfin, troisièmement, appréhender la clause de non-concurrence qui va s'appliquer après la rupture.

Jean-Michel Dorlet

Reprenons succinctement quels sont les droits du salarié lorsque son contrat de travail est rompu.

Voyons tout d'abord l'existence du préavis. Qu'est-ce que le préavis ?

C'est la période qui est un peu le pendant de l'essai en début de contrat. À la fin du contrat, c'est donc une période de poursuite de l'exécution du contrat alors que l'une des deux parties a manifesté son intention d'y mettre un terme. C'est à l'expiration de cette période de préavis que le contrat est définitivement rompu. Le préavis est un droit pour la partie qui n'a pas pris l'initiative de la rupture. Le préavis ne s'applique pas dans plusieurs hypothèses : en cas de rupture conventionnelle, en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, et encore en cas de licenciement pour une attitude d'origine non professionnelle.

Cécile Caseau-Roche

Sur le préavis, il faut connaître d'une part la durée et d'autre part le point de départ.

La durée du préavis.

Elle peut être fixée par la loi, mais également par la convention collective, mais encore par le contrat ou bien encore les usages. Lorsqu'il s'agit du préavis qui est fixé par la loi, la durée du préavis est fonction de l'ancienneté du salarié. Pour les autres hypothèses, il faut s'en référer aux textes.

Le point de départ du préavis, c'est la date qui figure dans la notification de la rupture. Autrement dit, lorsque le salarié reçoit sa lettre de licenciement, la date de la lettre de licenciement marque le point de départ du préavis.

Jean-Michel Dorlet

Il est tout à fait loisible à l'employeur de dispenser le salarié de l'exécution de son préavis. Mais alors il devra lui verser une indemnité compensatrice équivalente à la rémunération pour la durée du préavis dispensé.

Cécile Caseau-Roche

Quand on parle des droits des salariés, il faut évidemment faire les comptes. Quelles sont les indemnités que l'employeur doit verser au salarié ?

Concernant l'indemnité de licenciement, rappelons que cette indemnité est due bien sûr dans le cadre du licenciement, mais également lorsqu'il y a une prise d'acte, si les effets de la prise d'acte sont justifiés, et également en cas de résiliation imputable à l'employeur, si le juge a bien considéré que les faits invoqués par le salarié sont suffisamment graves. Inversement, cette indemnité de licenciement n'est pas due lorsque c'est un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde, mais également lorsque le salarié prend la décision de démissionner. Depuis la réforme Macron, il y a nécessité d'une ancienneté de minimum 8 mois pour toucher cette indemnité. Initialement, il s'agissait d'une ancienneté d'au moins 1 an.

Attention, cette indemnité de licenciement, sert aussi de base de calcul lorsque nous sommes dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Il est donc important de maîtriser le calcul de ce montant.

L'indemnité légale, comment se calcule-t-elle ?

Il y a plusieurs étapes à respecter. D'abord, il faut calculer la rémunération brute moyenne. On prend les 12 derniers mois et on divise par 12. On prend les 3 derniers mois et on divise par 3. On a donc deux sommes. Il faudra prendre le montant le plus favorable. Si le salarié gagne tous les mois la même chose, il n'y a pas d'incidence. Mais si il a eu au cours des trois derniers mois par exemple, une indemnité importante, le montant peut être différent. Ensuite, il faut savoir ce que prévoit la loi sur le montant.

Depuis les ordonnances Macron, le montant est de 1/4 de mois de salaire par année de présence pour les 10 premières années d'ancienneté. Ensuite, c'est un 1/3 de mois de salaire pour les années supérieures. Donc, si un salarié a 12 ans d'ancienneté pour les 10 premières années, on prend un 1/4 de mois de salaire et pour les 2 années qui restent, on prend 1/3 de mois de salaire.

Attention ! Ceci est le montant légal de licenciement, mais des dispositions conventionnelles, contractuelles, voire des usages, peuvent prévoir des règles plus favorables. Si la convention prévoit un montant plus favorable, ce sera alors le montant prévu par la convention qu'on appliquera. Il faut vraiment vous entraîner à faire ces calculs. Même s'il existe désormais des simulateurs sur Internet qui permettent de faire le calcul.

Jean-Michel Dorlet

Ensuite, quand le salarié est dispensé d'exécuter son préavis, l'employeur devra lui verser l'indemnité compensatrice équivalente à la durée de celui-ci. Enfin, lorsque le salarié n'a pas pris l'ensemble des congés payés auxquels il avait droit, il faudra lui verser une indemnité compensatrice, dite indemnité de congés payés. Elle sera due quel que soit le mode de rupture et en toutes circonstances.

Deux modes de calcul pour l'indemnité de congés payés. On retiendra la plus favorable pour le salarié.

C'est soit le 10^e de la rémunération brute de la période de référence, soit le maintien de la rémunération si le salarié avait travaillé pendant cette période.

Cécile Caseau-Roche

Dernier droit du salarié : c'est la remise de documents.

L'employeur a en effet l'obligation de remettre un certain nombre de documents au moment de la rupture du contrat de travail. Pour rappel, il y a :

- Le certificat de travail, document sur lequel il y aura marqué la date d'entrée, la date de sortie du salarié ainsi que le poste occupé ;
- Le reçu pour solde de tout compte est un document comptable qui va faire la liste des sommes versées au salarié ;
- Et puis l'attestation Pôle emploi, documents utiles pour le salarié s'il veut s'inscrire au Pôle emploi, dans le cas où il irait s'inscrire au chômage.

Pour rappel, ces documents doivent être obligatoirement remis par l'employeur, de sorte que si celui-ci ne s'exécute pas, le salarié pourra obtenir une condamnation par le tribunal des prud'hommes sous astreinte.

Et comme il y a urgence, il peut agir en référé.

Jean-Michel Dorlet

Voyons maintenant quel est l'intérêt de conclure une transaction en cas de contestation d'une rupture du contrat de travail.

Mais qu'est-ce qu'une transaction ?

C'est un contrat par lequel les deux parties vont choisir, soit de mettre un terme à une contestation relative, en l'occurrence à la rupture du contrat de travail, soit de prévenir une contestation à venir. La transaction doit être bien distinguée de la rupture négociée, car elle n'a pas pour objet de mettre fin au contrat, mais de mettre fin à une contestation existante ou éventuelle.

Cécile Caseau-Roche

Comme tout contrat, la transaction doit obéir à des conditions de validité.

Rentrons dans le détail de ces conditions.

Concernant la forme de la transaction, évidemment, il faut que ce soit un contrat qui soit fait par écrit. Pour le reste, il s'agit des conditions qui sont prévues par le droit commun, c'est à dire par le Code civil. Notamment, le consentement des parties ne doit pas être vicié par un vice du consentement et par ailleurs, il faut que le contenu de la transaction soit licite.

Si ces conditions ne sont pas remplies, la sanction traditionnelle c'est la nullité relative de la transaction.

À quel moment la transaction doit être signée par les parties ?

Si on s'en tient à la jurisprudence, il faut que la transaction soit signée une fois que la rupture du contrat de travail est intervenue et soit définitive. Ceci étant, en pratique, on le sait, les parties peuvent antidater la transaction et la négocier avant même la rupture.

L'essentiel d'une transaction, c'est qu'il y ait ce qu'on appelle des concessions réciproques de la part de chacune des parties. En général, l'employeur concède à verser une indemnité et en contrepartie, le salarié concède à renoncer à agir devant les tribunaux ou à retirer son action, s'il a déjà saisi les tribunaux.

Jean-Michel Dorlet

Quels sont les effets de la transaction ?

Tout d'abord, à l'égard des parties, la transaction est intangible si elle a été valablement conclue. Le Code civil nous précise également qu'elle a l'autorité de la chose jugée. Enfin,

si elle est forfaitaire et définitive, elle vaut pour les deux parties renonciation à toute réclamation.

Par rapport aux tiers, c'est l'effet relatif des contrats qui s'applique. Ils ne peuvent donc pas s'en prévaloir. En revanche, ils peuvent invoquer la renonciation à un droit.

Cécile Caseau-Roche

Que se passe-t-il en cas de litige sur la transaction ?

Attention ! Les tribunaux ne sont pas les mêmes selon l'objet du litige. Lorsqu'une des parties veut agir en nullité ou en résolution du contrat qui a permis la transaction en ces cas-là, c'est le tribunal des prud'hommes qui est compétent. En revanche, si le litige porte sur l'exécution ou encore l'interprétation de la transaction, il s'agit des juridictions de droit commun, autrement dit : le tribunal judiciaire.

Jean-Michel Dorlet

La rupture du contrat de travail va impliquer la mise en œuvre d'une clause de non-concurrence lorsqu'elle aura été conclue par les parties. La particularité de la clause de non-concurrence est d'être insérée dans le contrat de travail, mais de n'avoir d'effet qu'à sa rupture. Son objet est de limiter, pour le salarié qui quitte son emploi, l'exercice de fonctions équivalentes après la rupture de son contrat de travail, que le salarié soit passé à la concurrence ou s'installe à son propre compte.

Cécile Caseau-Roche

La clause de non-concurrence vient donc restreindre la liberté du salarié. La jurisprudence s'est donc interrogée sur la validité de cette clause, sachant qu'il n'y a pas de disposition dans le Code du travail. Au fur et à mesure, la jurisprudence est venue préciser les conditions de validité de la clause de non-concurrence. Désormais, suite à cette évolution de jurisprudence, quatre conditions cumulatives sont exigées pour que la clause de non-concurrence soit valable.

Première condition : il faut une limitation à la fois dans l'espace et dans le temps, de l'obligation de non-concurrence, en général deux ans sur quelques départements.

Ensuite, la clause de non-concurrence ne doit pas empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à son expérience et à sa formation. Quand bien même elle serait limitée dans le temps et dans l'espace, si le salarié ne peut pas travailler, la clause de non-concurrence n'est pas valable.

Troisième condition : il faut que la clause de non-concurrence protège les intérêts légitimes de l'entreprise. Autrement dit, il faut que le salarié représente un risque pour l'entreprise. Tel n'est pas le cas, par exemple, il y avait une jurisprudence fameuse du laveur de vitres. On avait considéré qu'un laveur de vitres n'avait pas un savoir-faire tel qu'il présentait un danger s'il allait à la concurrence.

Enfin, suite à un revirement de jurisprudence important en 2002, la clause de non-concurrence doit prévoir une contrepartie pécuniaire qui est en général un pourcentage de la rémunération que percevait le salarié. C'est en quelque sorte le salaire de l'inactivité.

La jurisprudence, après avoir exigé cette contrepartie pécuniaire, est venue apporter des précisions sur le montant et les modalités. D'abord, si la contrepartie pécuniaire prévue par le contrat est dérisoire, la jurisprudence considère que c'est l'équivalent d'une absence de contrepartie, de sorte que la clause de non-concurrence n'est pas valable. Cette contrepartie pécuniaire doit être versée après la rupture du contrat et est exigible au moment du départ effectif du salarié.

Jean-Michel Dorlet

La sanction du défaut de validité de la clause de non-concurrence est sa nullité relative. Par ailleurs, les juges peuvent considérer qu'une clause est excessive. Par exemple, le champ d'application géographique pourrait être considéré comme trop large. C'est le cas s'il s'applique à l'ensemble du territoire national. À ce moment-là, les juges ont la faculté de réduire la clause excessive. C'est ce qu'on appelle la raréfaction de la clause de non-concurrence.

Cécile Caseau-Roche

Si la clause est valable, quels sont alors ses effets ?

Plusieurs questions d'intendance se posent. D'abord, le point de départ la clause de non-concurrence va s'appliquer à partir du départ effectif du salarié. Ça veut dire que dans l'hypothèse où il y a un préavis et que ce préavis n'est pas exécuté, ce ne sera qu'à l'expiration du préavis que la clause de non-concurrence prendra effet.

Lorsque la clause de non-concurrence est prévue dans le contrat, la question s'est posée de savoir si l'employeur peut renoncer à l'exécution de la clause. Il faut savoir que depuis qu'il y a une contrepartie pécuniaire, cette clause de non-concurrence est coûteuse. De sorte que l'employeur, au moment de la rupture du contrat, peut s'interroger sur l'opportunité de payer cette clause. Il pourra y renoncer si cette faculté est prévue dans la clause de non-concurrence elle-même. Et si elle est prévue, les modalités de la renonciation se feront telles qu'elles sont prévues par la clause de non-concurrence. Au plus tard, cette renonciation doit être faite au moment du départ effectif, car le salarié doit pouvoir savoir si oui ou non il est tenu par une clause de non-concurrence.

Jean-Michel Dorlet

Que se passe-t-il en cas de violation de la clause ?

L'employeur pourra saisir le Conseil des prud'hommes éventuellement en sa formation des référés.

La responsabilité contractuelle du salarié est alors engagée, sachant que le montant des dommages et intérêts sera laissé à l'appréciation souveraine des juges prud'hommes.

Il y a possibilité d'application d'une clause pénale, laquelle pourra être révisée par le juge. Bien évidemment, le salarié perdra le droit à la contrepartie prévue dans la clause de non-concurrence et devra rembourser l'indemnité éventuellement perçue.

Enfin, le juge aura la possibilité d'ordonner toute mesure pour faire cesser la concurrence illicite. Par exemple, mettre fin au nouveau contrat de travail ou faire cesser l'activité de la société créée.

Le nouvel employeur pourra être sanctionné en tant que tiers complice. Sa responsabilité extra contractuelle pourra être engagée à l'égard de l'ancien employeur.

Cécile Caseau-Roche

Que faut-il retenir en synthèse de cette séance sur les conséquences de la rupture du contrat de travail ?

Trois points essentiels.

Premier point le salarié a des droits. Il a le droit au préavis, en principe. Il a le droit au versement des indemnités et il a le droit à obtenir un certain nombre de documents.

Par ailleurs, puisque la rupture peut faire naître un litige entre l'employeur et le salarié, se pose la question de l'opportunité d'une transaction, soit avant même tout litige devant le tribunal, soit lorsque le tribunal a été saisi. L'objectif de la transaction est de mettre fin au

litige. En principe, elle est signée après la rupture et il faut qu'il y ait des concessions réciproques. En clair, l'employeur verse des indemnités, le salarié renonce aux litiges. Enfin, il se peut que le salarié ait dans son contrat de travail une clause de non-concurrence qui s'applique après la rupture. Il faudra vérifier si la clause de non-concurrence est bien valable. Quatre conditions sont nécessaires, dont l'existence d'une contrepartie financière. Cette clause s'applique au départ effectif du salarié, sauf si l'employeur y renonce. Si l'employeur n'y renonce pas et que le salarié, malgré la clause va, soit à la concurrence, soit crée une activité concurrente, il engage sa responsabilité contractuelle.

Merci de votre attention.

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les conséquences de la rupture, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://auneg.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.