



■ **Par Sylvie Sorlin**
Avocate au Barreau de Lyon

COMMENT ROMPRE UN CONTRAT DE TRAVAIL ? (1^{re} PARTIE)

Le droit du travail est complexe et il est souvent difficile de s’y retrouver. Les principaux modes de rupture du contrat de travail vous sont présentés de manière synthétique afin d’y voir plus clair.

• LA DÉMISSION

Le salarié peut décider de mettre fin à son contrat de travail, sans avoir à justifier d’un motif. La Loi ne prévoit pas de formalisme particulier mais il est conseillé d’adresser à l’employeur une lettre recommandée avec accusé de réception indiquant clairement la volonté de démissionner.

La démission n’est possible que dans le cadre d’un contrat à durée indéterminée.

Le fait de ne pas se présenter à son poste de travail n’est pas considéré comme une démission. Il appartient à l’employeur de mettre en demeure son salarié de reprendre son poste. Si le salarié ne revient pas travailler, l’employeur peut procéder à un licenciement.

Le salarié devra effectuer le préavis prévu par son contrat de travail ou la convention collective. Il peut demander à ne pas effectuer ce préavis : si l’employeur accepte, le préavis ne sera pas payé. L’employeur peut refuser et dans ce cas, le préavis doit être effectué par le salarié.

- Si l’employeur décide de dispenser le salarié d’effectuer son préavis, alors cette période doit être payée comme si elle avait été travaillée.

- Si le salarié est en arrêt maladie pendant son préavis, la durée du préavis n’est pas rallongée.

À la fin du préavis, l’employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, une attestation Pole Emploi et son solde de tout compte en réglant les congés payés acquis.

Exemple de lettre de démission : *"Je vous indique que je souhaite démissionner de mon poste de (secrétaire, magasinier, ingénieur...). Mon préavis débutera à la réception de la présente lettre. Je souhaite être dispensé d’effectuer mon préavis et reste dans l’attente de votre position sur ce point."*

• LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L’employeur et le salarié décident ensemble de mettre fin au contrat de travail, d’un commun accord. L’accord peut être annulé par le Conseil de prud’hommes si la rupture a été imposée dans un contexte de harcèlement moral, de pressions psychologiques...

La procédure débute par au moins un entretien au cours duquel les parties décident des détails de la rupture : date, indemnité...

Les parties doivent ensuite signer une convention de rupture (formulaire disponible sur le site travail-emploi.gouv.fr).

L’indemnité de rupture perçue par le salarié est librement négociée et doit être au moins égale à l’indemnité que le salarié aurait reçue en cas de licenciement. Le salarié reçoit également le paiement des congés payés acquis.

Après la signature de la convention, le salarié dispose de 15 jours pour se rétracter. S’il change d’avis, il doit adresser à l’employeur un courrier recommandé avec accusé de réception.

S’il ne se rétracte pas à l’issue du délai, la convention est adressée à la Direction générale du travail et de l’emploi qui dispose d’un délai de 15 jours pour l’examiner. À défaut de réponse dans ce délai, la convention est présumée homologuée. Le salarié reçoit alors son solde de tout compte, son certificat de travail et son attestation Pole Emploi.

Durant cette procédure, le salarié travaille normalement et il n’y a pas de préavis à respecter. ■

Sans notre numéro de septembre : 2^e partie - le licenciement et la prise d’acte



Sylvie Sorlin

avocat

au Barreau de Lyon

12, rue Dunois

69003 LYON

Tél. 04 72 71 85 57

17 rue Centrale

69290 CRAPONNE

Tél. 04 78 57 98 75

sylvie-sorlin-avocat.fr

DOMAINES D’INTERVENTION :

- **Droit de la famille : divorce, séparation, successions, droit du travail, droit pénal,**
- **Réparation du dommage corporel, litiges entre particuliers...**

Avocat formé aux modes amiables de résolution des conflits