



CONSEILS JURIDIQUES

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



COMMENT ROMPRE UN CONTRAT DE TRAVAIL ? (2^e 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.

• LE LICENCIEMENT POUR MOTIF PERSONNEL

L'employeur peut décider de rompre le contrat de travail à durée indéterminée et doit justifier d'une cause réelle et sérieuse : les faits reprochés doivent être réels, suffisamment importants pour justifier la rupture du contrat de travail et doivent pouvoir être vérifiés.

La procédure débute par une convocation à un entretien préalable par lettre recommandée, lettre remise en main propre contre décharge ou pli d'Huissier...

Le fait de ne pas aller retirer la convocation ou de ne pas aller à l'entretien ne retarde pas la procédure ni ne l'annule.

L'entretien doit se dérouler au moins 5 jours ouvrables après la réception de la convocation.

Le salarié peut être assisté lors de cet entretien par une personne appartenant à l'entreprise ou par une personne extérieure à l'entreprise inscrite sur la liste des conseillers consultable en mairie, à l'inspection du travail... Si l'entreprise ne comprend pas d'institution représentative du personnel

L'employeur doit attendre un délai de 2 jours ouvrables avant d'envoyer la lettre de licenciement par courrier recommandé avec accusé de réception.

La lettre doit être obligatoirement motivée : les faits reprochés au salarié doivent être indiqués clairement et précisément.

Si la lettre ne contient aucun motif, le licenciement est considéré comme dépourvu de cause réelle et sérieuse.

En cas de contestation, tout ce qui ne figure pas dans la lettre ne pourra être ensuite reproché au salarié.

Le contrat de travail n'est pas rompu dès la réception de la lettre : le salarié doit exécuter son préavis sauf si l'employeur le dispense de l'effectuer.

À la fin du préavis, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, une attestation Pôle emploi et son solde de tout compte en réglant l'indemnité de licenciement, les congés payés acquis et l'éventuelle compensation financière en cas d'application d'une clause de non-concurrence.

• LA PRISE D'ACTE

La prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié n'est pas une démission.

Le salarié considère que le comportement de l'employeur ne permet pas de poursuivre la relation de travail et doit saisir le Conseil de prud'hommes pour faire requalifier la prise d'acte en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Il n'y a aucun préavis à respecter et le contrat de travail est rompu immédiatement. L'employeur doit remettre le certificat de travail et l'attestation Pôle emploi.

Les faits reprochés à l'employeur doivent être suffisamment graves : discrimination, harcèlement, violences, modification du contrat de travail sans l'accord du salarié...

Il n'existe aucun formalisme particulier mais pour des raisons de preuve, il est préférable d'envoyer une lettre recommandée en invoquant précisément les faits reprochés.

Le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes est saisi directement et doit convoquer les parties sous un mois. ■



Sylvie Sorlin

avocat

au Barreau de Lyon

12, rue Dunoir 17 rue Centrale
69003 LYON 69290 CRAPONNE
Tél. 04 72 71 85 57 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