

CM 4 – Contrat de travail, fiche de paie

I. Le contrat de travail à durée indéterminée

1. Description

A. Trois éléments constitutifs

Du point de vue de la doctrine, le contrat de travail comporte trois éléments constitutifs :

- la prestation de travail,
- la rémunération,
- le lien de subordination juridique.

La subordination juridique est retenue comme critère par la jurisprudence et les juges comme le fait que l'employeur va pouvoir diriger l'activité du salarié et lui donner des ordres pour le faire. Il se distingue d'un autre critère retenu avant, celui de la **dépendance économique** d'une partie au contrat envers l'autre. Si le lien de subordination juridique manque, l'employeur peut être attaqué pour délit de marchandage ou être exonéré de toute condamnation du fait d'un contrat qui ne le liait, en réalité, qu'à un prestataire en nom personnel (artisan) ou agent commercial.

B. Récapitulatif des divers types de contrats de travail

- Contrat à durée indéterminée (CDI, contrat de droit commun, cf. art. L.121-5 du Code du travail)
- Contrat à durée déterminée (CDD)
- Contrat nouvelle embauche (CNE)
- Travail temporaire (Intérim)
- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation
- Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
- Contrat jeune en entreprise (CJE)

C. Contenu

Tous les contrats de travail doivent contenir les éléments suivants :

- la fonction qu'occupera l'employé,
- sa qualification professionnelle,
- la rémunération (salaire et primes (en argent ou en nature), à l'exclusion des notes de frais) ; le salaire minimal est fixé par la loi (SMIC), la convention collective (grille des salaires en fonction de la qualification), un accord d'entreprise (on applique le plus favorable à l'employé),
- la convention collective dont relève éventuellement l'activité,
- la nature du contrat (durée indéterminée ou déterminée) ;

Un contrat peut contenir des clauses non-impératives :

- le lieu de travail (voir aussi clause de mobilité),
- le dédit-formation,

- la clause d'objectif à réaliser.

Le délai de préavis en cas de démission ne peut être supérieur, dans le contrat, à celui fixé par l'usage et/ou la convention collective (CT L122-5), sauf si le salarié entend se prévaloir de cette éventuelle différence ; le délai de préavis en cas de licenciement peut tout autant être réduit, par rapport aux délais légaux ou fixés par accords collectifs (CT L122-6), si le salarié en fait la demande ou s'il accepte explicitement une proposition de cette nature.

Le règlement intérieur et la convention collective doivent être présentés lors de la signature du contrat, un exemplaire de cette dernière doit même parfois être remis au salarié. L'employeur doit faire une déclaration préalablement à l'embauche auprès de l'URSSAF précisant notamment la date d'embauche, les références de l'organisme de Sécurité sociale, les coordonnées de l'entreprise, le lieu de travail et le type de contrat (CDI, CDD).

D. Clauses spécifiques

Le contrat de travail peut être très succinct et limité aux points ci-dessus, la loi et la convention collective fixant un grand nombre de points. Mais il contient en général des clauses supplémentaires. Parmi les clauses classiques :

- la clause par laquelle le futur employé se déclare libre de tout engagement,
- la clause d'exclusivité : l'employeur peut vouloir s'assurer que le salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11h et d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives et ainsi exiger, lorsqu'il s'agit d'un emploi à temps complet, que l'employé n'ait pas d'autre emploi ;
- la période d'essai (parfois incluse dans la convention collective) : il s'agit d'une période limitée dans le temps, éventuellement renouvelable avec l'aval explicite du salarié, durant laquelle l'employé comme l'employeur peuvent mettre fin au contrat de travail sans aucune formalité

Le contrat de travail peut aussi contenir certaines clauses restrictives pour l'employé, et qui s'accompagnent parfois de compensation (par exemple financières) :

- clause de mobilité : par cette clause, l'employé s'engage à accepter une mutation, un refus pouvant être (sous réserve de l'appréciation des juges) un motif de rupture du contrat de travail pour faute grave (insubordination) ;
- clause de non-concurrence : par cette clause, l'employé s'engage à ne pas travailler pour une entreprise du même secteur d'activité, dans une zone géographique définie et dans un temps limité, après son licenciement ou sa démission ; elle doit faire l'objet d'une contrepartie financière.

Les articles L1221-21 de la loi du 25 juin 2008 : précise que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser 4 mois pour les ouvriers et employés, 6 mois pour les agents de maîtrise et technicien et 8 mois pour les cadres.

- Le renouvellement de la période d'essai est prévu par accord de branche étendu
- Le fait qu'elle peut être renouvelée est clairement indiqué dans le contrat de travail (ou la lettre d'engagement)
- Le salarié a donné son accord pour renouveler la période d'essai, durant la période d'essai initiale, par écrit ou par courriel

2. Évolution d'un contrat de travail à durée indéterminée

A. Modification du contrat de travail

De manière générale, une modification du contrat de travail ne peut se faire qu'avec l'accord de l'employé.

La question qui se pose dès lors est de savoir ce qui relève de la matière contractuelle et ce qui ne relève que des conditions de travail, qui peuvent être modifiées, elles, unilatéralement par l'employeur.

Par exemple, un déménagement des locaux de l'entreprise ne constitue pas une modification substantielle du contrat de travail s'il se fait sans allongement du trajet ou bien dans un rayon de 20 km y compris en région parisienne (Cour de cassation, chambre sociale, pourvoi n° 01-40.376 arrêt n° 1605 du 3 juin 2003, pourvoi n° 01-43.573 arrêt n° 1606 du 3 juin 2003) ; de fait, plus qu'un nombre de kilomètres, les juges prennent en compte la notion de "bassin d'emplois". Le refus de l'employé est, dans un tel contexte, un motif de licenciement pour faute grave. Par contre, un déménagement sur une plus grande distance constitue *a priori* une modification du contrat de travail, le salarié peut là refuser ou négocier. Le refus du salarié étant alors un droit, l'employeur peut toutefois le licencier pour cause économique, même s'il n'existe pas matière à un plan social ; mais, si l'employeur le licencie du seul fait de ne pas s'être présenté dans les nouveaux locaux (c'est-à-dire un motif disciplinaire), cela sera fort vraisemblablement requalifié par un conseil de prud'hommes en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Toute proposition de modification du contrat de travail pour raisons économiques doit être envoyée par courrier en recommandé avec accusé de réception et contenir l'information que le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois et que son éventuel silence vaut accord. Une proposition de modification du contrat de travail sans invoquer de raisons économiques est soumise à l'accord formel explicite du salarié et un refus de celui-ci ne peut donner lieu à aucune sanction de l'employeur.

La diminution des heures travaillées dans le cadre d'un accord collectif de réduction du temps de travail (RTT), sans perte de salaire, n'est pas, selon la Loi Aubry II, une modification du contrat et un refus de l'employé peut être considéré comme un valable motif de licenciement individuel.

B. Fin du contrat de travail

Il y a rupture du Contrat à durée indéterminée en cas de :

- démission,
- prise d'acte (par le salarié exclusivement) ou résiliation judiciaire aux torts de l'employeur,
- départ ou mise à la retraite,
- licenciement,
- décès du salarié.
- rupture conventionnelle

Un licenciement peut être un licenciement pour faute grave (dans ce cas, l'employeur doit fournir une preuve du degré de gravité allégué) ou un licenciement pour cause réelle et sérieuse ; là, l'employeur a pour seule obligation de proposer de simples éléments d'appréciation, par exemple, en cas de :

- cause inhérente au comportement non fautif du salarié (insuffisance professionnelle) ou à son état de santé (inaptitude médicalement constatée),
- cause économique, si un contexte structurel ou conjoncturel de toute nature rend nécessaire la suppression de l'emploi du salarié.

Cependant, dans tous les cas, l'employeur doit fournir des éléments matériels à l'appui de sa décision susceptibles d'entraîner la conviction des juges, et ne pas se contenter d'affirmations. En cas de doute sur la réalité de ces éléments, cela profite au salarié.

Le conseil de prud'hommes peut requalifier une démission en licenciement abusif (ouvrant droit à indemnisation de la part de l'employeur ainsi qu'à la perception de l'allocation de chômage) en cas de non-respect de la part de l'employeur de l'une de ses obligations contractuelles. L'énumération du non-respect de ces obligations contractuelles ne doit pas forcément être mentionnée lors de la démission.

II. L'affirmation des contrats à durée déterminée

En 2005, près de 19.2 millions de personnes étaient en CDI, 1.7 million en CDD tandis qu'environ 600 000 salariés étaient en contrats de travail temporaires (intérim) apparus dans les années cinquante. Par rapport aux CDD, les contrats d'intérim permettent sous certaines conditions l'accès à des prestations sociales complémentaires, à un droit à la formation et un meilleur accès au logement locatif. D'une certaine façon il y aurait là une voie pour améliorer les CDD.

1. Cas de recours

Un contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que pour l'un des cas de recours limitativement énumérés par la loi :

Art. L1242-2 du Code du travail :

- remplacement d'un salarié,
- accroissement temporaire d'activité,
- emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ce type d'emploi.

Loi de 2008 portant sur la modernisation du marché du travail

- réalisation d'un objet défini (mission particulière)

Dans tous les cas, les contrats ne peuvent avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.

Le contrat de travail peut également être conclu pour une durée déterminée dans le « cadre de la politique de l'emploi ».

Il est interdit de conclure un CDD dans les cas suivants :

- Pour pourvoir un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (ayant vocation à être assuré en CDI)
- Pour remplacer un ou plusieurs salariés en grève
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux et faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale (en cas d'exposition à l'amiante, par exemple), sauf dérogation exceptionnelle.

A. Le remplacement

Pour être embauché par le biais d'un CDD dans le cadre d'un remplacement, le salarié doit :

- remplacer un salarié absent temporairement pour maladie, accident, maternité, congé parental ;
- remplacer un salarié passé provisoirement à temps partiel ;
- occuper, au départ de son titulaire, un poste de travail allant être supprimé ;
- occuper un poste de travail dans l'attente de l'entrée en fonction de son futur titulaire embauché en CDI. Le poste considéré doit être pourvu par un titulaire déjà recruté mais momentanément indisponible.

Depuis 2001, la possibilité de recourir au CDD a été progressivement étendue au remplacement temporaire du chef d'entreprise ou d'exploitation, d'une personne exerçant une profession libérale ou du conjoint participant effectivement à l'activité.

Le salarié doit être embauché pour remplacer un salarié déterminé. Lorsque le contrat prévoit que le salarié remplace « tout membre du personnel » ou comporte les noms de plusieurs salariés remplacés, il encourt la requalification en contrat à durée indéterminée. Il est, au contraire, possible d'opérer des remplacements en cascade, le salarié en CDD peut être affecté sur un poste différent du salarié remplacé.

B. Le surcroît d'activité

La formule est d'acception très large, un surcroît d'activité n'est pas nécessairement exceptionnel. Cependant, dans le secteur du commerce, l'ouverture d'un magasin ne constitue pas un « surcroît d'activité » et ne permet pas, en elle-même, la motivation d'un contrat à durée déterminée.

C. Le contrat saisonnier

Selon la jurisprudence, le travail saisonnier « s'entend d'une activité appelée à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou de modes de vie collectifs ». Ainsi, les contrats conclus avec un salarié, dans une activité touristique caractérisée par un accroissement de visiteurs, chaque année, à dates à peu près fixes, ont un caractère saisonnier lorsqu'ils couvrent la période recevant le plus grand nombre de visiteurs.

D. Les contrats d'usage

L'usage du CDD dans les établissements d'enseignement supérieur repose sur les conditions de droit commun, bien que l'usage de la vacation soit courant. Pourtant, la vacation n'a pas, en elle-même, de statut juridique.

2. Terme et durée

Le CDD est conclu pour une durée limitée qui prévaut ; à sa signature, une échéance est impérativement déterminée mais non nécessairement datée. Selon la loi, « le contrat de travail à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme ».

Si le salarié tombe malade au cours du contrat, le contrat n'est pas prolongé de la durée de la suspension. Toutefois, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, lorsque le CDD comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours des périodes de suspension, refuser le renouvellement que s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

On distingue les contrats à terme précis (le contrat fixe une date de fin de contrat) de ceux à terme imprécis pour lesquels la réalisation du motif met fin à la relation contractuelle (par exemple le recrutement définitif d'une personne, ou le retour du titulaire en congé-maladie ou Congé-maternité).

La durée maximale pour un CDD est limitée à 18 mois et peut aller jusqu'à 36 mois dans le cas général, en tenant compte d'un éventuel renouvellement (9 mois lorsque c'est en attente d'une embauche définitive, l'exécution immédiate de travaux urgents ; 24 mois lorsque ce sont des contrats à l'étranger, le remplacement d'un poste devant disparaître, la commande exceptionnelle à l'exportation, un contrat d'apprentissage).

Mais, dans le cadre de contrats dont la date de fin n'est pas prédéterminée, la durée peut être plus longue. Il en est ainsi lorsque la personne embauchée en CDD remplace un salarié en congé parental. Dans ce cas (lorsqu'il ne comporte pas de terme précis), le contrat comporte une durée minimale.

La période d'essai, qui peut ne pas exister, est, en l'absence d'usage ou de disposition conventionnelle plus favorable, d'un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque le contrat est inférieur ou égal à six mois et un mois lorsque le contrat est supérieur à six mois.

Renouvellement : Deux fois et sous certaines conditions (contrats à terme précis, durée totale ne doit pas dépasser la durée légale, les conditions du renouvellement peuvent avoir été précisées dans le premier contrat et sont, en toutes hypothèses, nécessairement matérialisées par un avenant).

Lorsqu'un CDD prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau CDD sur le même poste de travail avant l'expiration d'un certain délai, appelé délai de carence. Cependant, dans certains cas, le délai de carence ne s'applique pas.

3. Rémunération

Les salariés sous contrat à durée déterminée, à l'exception des saisonniers, bénéficient de la mensualisation, c'est-à-dire du paiement mensuel d'une rémunération qui ne varie pas en fonction du nombre de jours que comporte le mois.

Ils bénéficient aussi du principe de l'égalité de rémunération avec un salarié permanent.

A. Indemnité destinée à compenser la précarité

Si à la fin du CDD, les relations contractuelles ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié doit bénéficier d'une indemnité de précarité, égale à 10 % de la rémunération totale brute.

Toutefois, certains contrats n'ouvrent pas droit à cette indemnité :

- les CDD de droit public (toute fonction publique) ;
- les contrats saisonniers, y compris les contrats vendanges ;
- les CDD conclus avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires (« job d'été ») ;
- les contrats conclus au titre des mesures pour l'emploi ou la formation professionnelle.

De même, il n'y a pas versement de cette prime de précarité si cette dernière n'existe plus :

- CDD rompu avant son terme par un salarié qui justifie d'une embauche en CDI ;
- CDD qui se poursuit par un CDI ;
- salarié en CDD qui refuse un CDI pour occuper le même emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

B. Indemnité compensatrice de congés payés

Si l'organisation des congés dans l'entreprise et la durée du contrat ne permettent pas la prise des congés payés par le salarié, ce dernier a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, calculée au prorata de son temps de présence.

4. Rupture

En principe, le contrat à durée déterminée est exécuté jusqu'à l'échéance du terme. Cependant, il peut avant cette échéance, être rompu par accord entre les parties.

D'après le code du travail, il ne faut pas confondre le mode de rupture anticipée du CDD (Chapitre III du Titre IV du livre II de la première partie du code du travail) avec les possibilités de ruptures d'un CDI (Titre III du livre II de la première partie du code du travail). On parle par exemple d'une rupture anticipée à l'initiative du salarié ou de l'employeur qu'il ne faut pas confondre avec une démission ou un licenciement ayant un cadre juridique spécifiquement utilisé pour un CDI.

Le contrat à durée déterminée étant une forme dérogatoire, le principe en droit étant le CDI, lorsque le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée, il peut rompre le CDD avant son terme mais doit respecter une période de préavis dont la durée est fonction de la durée du contrat.

Il peut également être rompu de façon anticipée en cas de faute grave de l'une ou l'autre des parties ou en cas de force majeure. Selon la jurisprudence, la force majeure est un événement exceptionnel, imprévisible et insurmontable qui rend impossible l'exécution du contrat de travail. Ce motif est rarement accepté ; ainsi la mise en redressement judiciaire d'une société ne présente pas les caractères de la force majeure.

A. Rupture anticipée du CDD pour inaptitude

La loi du 17 mai 2011 de simplification et de l'amélioration de la qualité du droit rend désormais possible la rupture anticipée d'un CDD pour inaptitude du salarié déclarée par le médecin du travail (JO 18 mai 2011 ; C.trav., art.L.1243-1).

Avant cette loi, le CDD ne pouvait être rompu avant l'arrivée du terme qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou si le salarié justifiait d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Aucune autre situation n'autorisait la rupture anticipée du CDD pour inaptitude sauf pour les inaptitudes d'origine professionnelle, pour lesquelles l'employeur pouvait seulement demander la résolution judiciaire du contrat. Désormais, il pourra rompre le CDD avant terme pour inaptitude. Ainsi, l'inaptitude, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non, devient une nouvelle cause de rupture anticipée du CDD. Sont donc visées les inaptitudes d'origine professionnelle et non professionnelle. Cependant, la voie de la rupture anticipée n'est ouverte que dans la mesure où il est démontré l'impossibilité de reclasser le salarié dans l'entreprise et, le cas échéant, dans le groupe.

En ce qui concerne, les dispositions de l'article L.1226-4 du code du travail, relatives à la reprise du paiement des salaires par l'employeur, après écoulement du délai d'un mois, elles s'appliquent au salarié en CDD déclaré inapte.

De même, la rupture du CDD prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de rupture spécifique. C'est l'article L.1226-4-3 du code du travail, qui prévoit ce principe, (mais n'en fixe que le montant minimal). Selon cet article : « La rupture du contrat à durée déterminée prononcée en cas d'inaptitude ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9. Cette indemnité de rupture est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L. 1243-8. »

Ainsi, en cas de rupture anticipée du CDD pour inaptitude, le salarié a droit à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur :

- En cas d'inaptitude d'origine non professionnelle, au montant de l'indemnité légale de licenciement ;
- En cas d'inaptitude d'origine professionnelle, au double de l'indemnité légale de licenciement.

Elle est versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité prévue à l'article L 1243-8 du Code du travail, c'est-à-dire à l'issue du contrat, en même temps que le dernier salaire.

B. Rupture anticipée prohibée

La rupture anticipée du CDD est illicite en dehors des cas prévus par les articles L.1243-1 et suivants du code du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée qui intervient à l'initiative de l'employeur, en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, 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, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8. Toutefois, lorsque le contrat de travail est rompu avant l'échéance du terme en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a également droit à une indemnité compensatrice dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. Cette indemnité est à la charge de l'employeur.

Cependant, le CDD ne peut pas être rompu par anticipation pour :

- Insuffisance professionnelle du salarié ;
- Motif économique (Cass.soc., 20 oct.1998, n°96-41.325). La seule exception admise par l'administration concerne le CDD conclu pour remplacement d'un salarié absent, lorsque l'employeur procède à des mesures de réorganisations internes ayant pour effet de supprimer le besoin de remplacement et pour autant que la période minimale soit expirée (Circ. DRT n°18-90, 30 octobre 1990, BO Trav.1990, n°24) ;
- Refus d'acceptation d'une modification du CDD ;
- Non homologation du contrat par la fédération sportive à la suite d'une visite médicale non concluante (Cass.soc., 1^{er} juillet 2009, n° 08-40.023) ;
- ou encore pour réalisation de l'objet avant son terme. En effet, le CDD conclu à terme certain pour le remplacement d'un salarié absent ou pour faire face à un accroissement exceptionnel d'activité ne peut être rompu avant la date de son terme initial même si, entre-temps, son objet a disparu.

5. Requalification

Cette possibilité d'obtenir la requalification en CDI d'un contrat de travail à durée déterminée irrégulier est expressément prévue par la loi.

Cette requalification est notamment possible lorsque :

- aucun écrit n'est établi ;
- le contrat ne comporte pas la définition précise de son motif ;

- la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du terme.

Le salarié demandeur doit présenter sa réclamation devant le juge prud'homal. Le Code du travail prévoit une procédure particulière, rapide et sans conciliation préalable.

III. Licenciement

1. Catégories

A. *Licenciement pour motif économique*

Autorisé que si le salarié n'est pas remplacé. Il trouve sa cause dans une suppression, ou une modification de son emploi justifiée par :

- des « difficultés économiques sérieuses » n'ayant pu être surmontées par tout autre moyen ;
- des « mutations technologiques » mettant en cause la pérennité de l'entreprise ;
- la « nécessité de réorganisations » indispensables à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ;
- la « cessation d'activité » de l'entreprise ;

B. *Licenciement pour motif personnel,*

Vise à remplacer le salarié par un autre. Il englobe notamment :

- les licenciements consécutifs à l'inaptitude physique du salarié ;
- les licenciements pour insuffisance professionnelle ;
- les licenciements pour mécontentement ;
- les licenciements pour « motif disciplinaire », c'est-à-dire pour une faute du salarié, qui peut être soit simplement « sérieuse », soit « grave », soit même « lourde ».

La **faute simple** peut être reconnue, par exemple, à l'occasion d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié dans le cadre de son travail.

La faute du salarié est considérée comme une **faute grave** dès lors qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. Le ou les faits fautifs doivent être directement imputables au salarié. La faute grave entraîne le départ immédiat du salarié.

La gravité de la faute est appréciée en fonction des circonstances propres à chaque fait. La faute grave peut être reconnue même si la faute est commise pour la première fois.

En pratique, la faute grave est souvent admise dans les cas suivants :

- absences injustifiées ou abandon de poste,
- indiscipline ou insubordination du salarié (refus d'effectuer une tâche de travail prévue dans le contrat),
- harcèlement, violences ou injures envers l'employeur ou d'autres salariés,
- vols dans l'entreprise,
- état d'ivresse pendant les heures de travail.

Pas d'indemnité de licenciement, compensatrice de préavis (ce dernier n'est pas effectué) mais possibilité d'indemnités de congés payés.

La faute du salarié est considérée comme **lourde** lorsqu'elle est commise dans l'intention de nuire à l'employeur. C'est à l'employeur d'apporter la preuve de cette intention de nuire. À défaut, la faute lourde ne peut pas être reconnue.

La faute lourde peut être reconnue notamment en cas de concurrence déloyale ou lors d'une grève (par exemple en cas de dégradation, violence, séquestration ou lorsque le salarié empêche délibérément d'autres salariés non grévistes de travailler).

Pas d'indemnité de licenciement, compensatrice de préavis (ce dernier n'est pas effectué) mais possibilité d'indemnités de congés payés.

2. Procédure générale

Pour qu'un licenciement soit régulier, l'employeur doit faire parvenir au salarié une convocation écrite pour un entretien préalable au licenciement (LRAR), mentionnant que le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise si celle-ci est pourvue de représentants du personnel ou, à défaut, par un conseiller du salarié. Pour le salarié, se faire assister par une tierce personne (surtout le conseiller du salarié), contribue à faire respecter les droits du salarié convoqué.

Dans tous les cas il faut respecter un délai de cinq jours ouvrables minimum entre la date à laquelle la convocation est présentée au salarié et la date fixée pour cet entretien.

Les conseillers extérieurs sont désignés dans chaque département par le Préfet sur propositions des syndicats et de la DDTEFP. La liste des conseillers du salarié peut être consultée à l'Inspection du travail, ou dans la mairie de chaque commune.

Lors de l'entretien, l'employeur doit exposer au salarié les raisons (les « griefs ») pour lesquelles il envisage de le licencier et peut recueillir ses explications. Durant cet entretien, l'employeur ne peut pas se faire assister par une personne externe à l'entreprise. Le salarié par contre peut se faire assister par un conseiller du salarié qui est, lui, externe à l'entreprise. Ce conseiller du salarié peut rédiger un compte-rendu.

L'employeur ne peut pas licencier le salarié à l'issue de l'entretien. Il doit respecter un délai de réflexion entre l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement :

- L'ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004 (JO du 26 juin 2004) modifiant l'article L.1232-6 (anciennement L.122-14-1) prévoit que le délai de notification du licenciement pour motif personnel est de 2 jours ouvrables à compter de l'entretien.
- Le délai de notification de la lettre de licenciement individuel pour motif économique, ou inclus dans un licenciement collectif pour motif économique de moins de 10 salariés, est de 7 jours ouvrables et de 15 jours ouvrables pour un cadre à compter de l'entretien, peu importe que l'entreprise soit pourvue ou non de représentants du personnel.

La présence du salarié à l'entretien n'est pas obligatoire. Toutefois l'absence du salarié à l'entretien n'empêchera pas la procédure de licenciement de se dérouler.

À la suite de cet entretien, au cours duquel le salarié doit pouvoir s'exprimer, et après le respect du délai de réflexion prévu, l'employeur envoie à l'employé un pli recommandé avec accusé de réception confirmant le cas échéant le licenciement ; ce courrier doit mentionner les mêmes griefs que ceux exprimés lors de l'entretien.

L'employé ayant plus de six mois d'ancienneté dans l'entreprise dispose alors normalement d'une période de préavis (aussi appelé délai-congé) durant laquelle il continue à travailler et à toucher son salaire. Ce préavis est d'un mois pour une ancienneté inférieure à deux ans, et de deux mois pour une ancienneté supérieure ; la durée est doublée si le salarié est handicapé. De par la convention collective, ou par accord avec l'employeur, la période de préavis peut être plus longue (souvent de 3 mois pour les cadres) et le salarié peut dégager des heures sur ses heures de travail pour rechercher un emploi.

L'employeur peut décider de dispenser le salarié de travailler en lui payant le préavis, en notifiant sa décision par écrit. Dans ce cas, l'employé peut prendre un nouveau travail durant sa période de préavis

Le dernier jour du préavis, l'employeur doit remettre au salarié :

- un certificat de travail, comportant *exclusivement* la date de l'entrée et celle de la sortie de l'employé, et la nature de l'emploi ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ;
- une attestation permettant l'inscription à l'Assedic pour la perception des indemnités de chômage ;
- un reçu pour solde de tout compte reprenant l'ensemble des sommes payées (par exemple congés payés non pris) ; contrairement à une idée largement répandue, l'acceptation de ce solde de tout compte ne vaut pas acquiescement de la part de l'employé, ce document peut même servir pour réclamer des sommes dues — l'article L1234-20 (anciennement L122-17 du code du travail) a été modifié en ce sens par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, supprimant le délai de forclusion de deux mois pour réclamer son dû.

Dans divers cas, le conseil de prud'hommes peut requalifier un licenciement.

La procédure est adaptée en cas de licenciement collectif, incluant l'information des DP ou du CE, voire de l'inspection du travail, avec création d'une cellule de reclassement.

IV. La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle doit être précédée d'au moins un entretien entre l'employeur et le salarié. Celui-ci peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. En cas d'absence de représentants du personnel, il peut se faire accompagner d'un conseiller du salarié qu'il choisit sur une liste arrêtée par le Préfet. La convention peut être signée par les deux parties le jour de cet entretien. En échange de sa signature, le salarié peut négocier un délai lui permettant de retrouver plus facilement un emploi, sans passer par le Pôle emploi. En effet, la date du départ de l'entreprise est librement négociée, il n'existe pas de préavis.

Une fois la convention signée, chaque partie dispose de quinze jours calendaires pour se rétracter. Pour garantir l'exercice de ce droit, l'envoi de la convention à l'inspection du travail ne peut être effectué pendant ce délai de quinze jours. Ensuite, l'administration dispose elle-même de quinze autres jours pour l'homologation. Si elle reste silencieuse à l'issue des quinze jours, l'homologation est réputée acceptée. Le départ de l'entreprise ne peut s'effectuer avant l'homologation administrative. Un refus du directeur départemental du travail peut faire l'objet d'un recours devant le conseil de prud'hommes, dans un délai de 12 mois à compter de demande d'homologation.

Le contrat de travail continue de s'exécuter entre la signature de la convention et la date de la rupture. Le code du travail prévoit que l'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure à

l'indemnité légale de licenciement⁴. La rupture conventionnelle n'étant pas une démission, le salarié a le droit de recevoir des indemnités de chômage. Le statut fiscal et social (cotisations) est moins favorable que celui de l'indemnité de licenciement. Depuis 2013, le forfait social est étendu aux indemnités de rupture, jusque-là partiellement exonérées. L'objectif est de réguler le recours des employeurs aux ruptures conventionnelles. La question de l'effet d'aubaine de la rupture conventionnelle pour les entreprises se séparant ainsi de travailleurs proches de l'âge de départ à la retraite à également pu être posée.

V. La fiche de paie

Un **bulletin de salaire**, ou **fiche de paie**, est un document fourni par l'employeur attestant du salaire versé au salarié, il détaille le salaire net versé et la partie socialisée du salaire via les cotisations diverses (retraite, maladie, prévoyance, chômage, formation, CSG, etc.). Le bulletin de salaire est généralement délivré mensuellement.

L'émission d'un bulletin de paie est **obligatoire** pour tous les salariés conformément à l'Article L3243-2 du code du travail.

1. Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
2. La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements SIRENE prévu à l'article 1^{er} du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature (code NAF) des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;
3. S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;
4. Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;

Le bulletin de paie comporte en caractères apparents une mention incitant le salarié à le conserver sans limitation de durée, conformément à l'article R3243-5 du code du travail

L'ancienneté dans l'entreprise peut utilement figurer dans l'entête dans la mesure où de nombreux éléments de salaire en dépendent.

Les éléments de salaires dépendant de l'ancienneté sont prévus par le code du travail ou la Convention Collective, et peuvent inclure :

1. Des congés payés supplémentaires
2. Une prime d'ancienneté
3. Une indemnisation complémentaire des arrêts maladie versée par l'employeur
4. La durée du préavis en cas de rupture du contrat de travail
5. La prime de retraite ou l'indemnité de licenciement

1. Rémunérations et cotisations sociales figurant sur le bulletin de salaire

Bien qu'aucune forme particulière ne soit prévue pour l'élaboration du bulletin de salaire, celui-ci est généralement décomposé en plusieurs parties, chaque partie pouvant comporter plusieurs lignes. Pour les salariés soumis au régime général (hors régimes spéciaux et fonction publique), on a :

2. Exemple de fiche de paie

■ Les différents éléments du salaire brut soumis à cotisations sociales

■ Les cotisations aux régimes généraux de base obligatoires de couverture maladie, de chômage ainsi que de retraite. L'URSSAF chargée du recouvrement de ces cotisations, les décrit sur son site.

■ Les cotisations à la retraite complémentaire résumées sur une page du site de l'AGIRC-ARRCO. Le libellé de ces cotisations peut-être le nom de la caisse de retraite complémentaire

■ Des cotisations facultatives, définies par des Accords collectifs couvrant au cas par cas une complémentaire maladie, une prévoyance (assurance décès, et/ou assurance perte de salaire), une retraite supplémentaire gérée par une compagnie d'assurance, etc.

■ La CSG et la CRDS

■ Remboursements divers (acomptes, Transport, notes de frais) ou paiements du salarié (Titres Restaurants)

Principaux éléments de rémunérations et de cotisations sociales du bulletin de paye

Libellé	Assiette	Cotisations Salariales		Cotisations Patronales	
		Taux	Montant	Taux	Montant
1 Salaire fixe	2942.86				
1 Prime					
1 Indemnité Congés Payés					
1 Total salaire Brut	2942.86				
Cotisations Salariales et Patronales					
2 Maladie déplafonnée	2942.86€	0,75 %	-22.071€	13,10 %	-385.514€
2 Veillesse plafonnée	2112.60€	6,85 %	-144.713€	8,50 %	-179.571
2 Veillesse déplafonnée	2942.86€	0,30 %	-8.828€	1,80 %	-52.971€
2 Chômage (inclus AGS)	2942.86€	2,40 %	-70.628€	4,30 %	-126.542€
2 Allocations familiales taux réduit 2015 ⁴	2942.86€			3,45 %	-101.529€
2 Allocations familiales taux complémentaire (uniquement salaire supérieur à 3,5 Smic sur l'année) (abattement de 20 % pour titulaire de la carte de presse)	2942.86€			1,80 % (1,44 %)	-52.971€ (-42.377€)
3 ARRCO Tranche A	2112.60€	3,10 %	-65.490€	5,00 %	-105.630€
3 AGIRC Tranche B					
3 AGFF Tranche A					
3 AGFF Tranche B					
3 Contribution Exceptionnelle et Temporaire	4 000,00€	0,13 %	-5,20 €	0,22 %	-8,80 €
4 Retraite supplémentaire Article 83 ⁵	4 000,00€			4,00 %	-160,00 €

4	Prévoyance collective et Complémentaire santé ⁵	4 000,00€	0,50 %	-20,00 €	0,60 %	-24,00 €
	Taxes patronales diverses	4 000,00€			3,50 %	-140,00 €
	Total Cotisations Sociales			-576,19 €		-1 899,41 €
	Salaire Net = Total Salaire Brut - Total Cotisations sociales salariales			3 423,81 €		
5	CSG déductible de l'impôt sur le revenu ⁶	4 114,00€	5,10 %	-209,81 €		
	Net Fiscal = Salaire brut+Non déductible+frais de sante -les cotisations salariales			3 543,12 €		
5	CSG non déductible de l'IR	4 114,00€	2,40 %	-98,74 €		
5	CRDS	4 114,00€	0,50 %	-20,57 €		
6	Tickets Restaurant	-18,00 €				
6	Versement transport	+30,00 €				
	Net à payer = Net Fiscal - CSG non déductible - CDRS - sommes diverses			3106,69 €		

3. Les cotisations

Les cotisations sociales salariales et les cotisations patronales sont calculées à partir d'une assiette multipliée par un taux :

- Les cotisations sont principalement prélevées par l'URSSAF et les caisses de retraite complémentaire affiliées à l'AGIRC et l'ARRCO
- Les taux souvent revus...à la hausse, en général en début d'année. Les taux des cotisations obligatoires sont publiés par l'URSSAF et l'AGIRC-ARRCO. Les taux des cotisations facultatives sont publiés dans le cadre d'Accords collectifs
- Les cotisations salariales sont déduites du salaire brut pour donner le salaire net.
- Les cotisations patronales sont payées en plus du salaire brut, et représentent une part significative des cotisations permettant de bénéficier des prestations retraite, maladie et prévoyance. Une partie de ces cotisations n'est pas déductible de l'IS

L'assiette de cotisation dépend du type de cotisation.

- Les assiettes et les taux de cotisation à la retraite complémentaire sont décrites dans les articles Wikipedia Agirc et Arrco#Assiette de cotisation et Agirc et Arrco#Taux de cotisation et résumées sur une page du site de l'AGIRC-ARRCO
- L'assiette plafonnée est égale au minimum entre le salaire brut et le produit du taux d'activité et du plafond mensuel de la Sécurité sociale.
- L'assiette de la CSG et de la CRDS est égale à 98,25 % du salaire brut auquel on ajoute des cotisations patronales non obligatoires comme les cotisations patronales à la prévoyance, à la complémentaire santé et aux retraites supplémentaire.
- L'assiette des cotisations définies dans le cadre d'accords collectifs est fixée par l'accord collectif

4. Les éléments de rémunération

Les différents éléments de rémunération ou les crédits figurant sur le bulletin de paye sont soumis à différents types de prélèvements, suivant leur caractéristique :

- La rémunération brute (salaire fixe, congés payés, variable, primes, avantages en nature, etc.), soumise à cotisations sociales, à la CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu
- Les Avantages en nature
- Les arrêts maladie (IJSS) figurent sur la fiche de paye dans le cas où c'est l'employeur qui en fait l'avance au salarié. Ils sont soumis uniquement à CSG-CRDS et à l'impôt sur le revenu
- Les remboursements de frais et le remboursement de la moitié des frais de transport domicile-travail sont exonérés
- L'intéressement et la participation sont soumis à la CSG et la CRDS, et sont imposables sur le revenu s'ils sont perçus sans être bloqués sur le Plan d'épargne d'entreprise. Ils peuvent figurer sur la fiche de paye du mois courant, ou sur un document séparé.
- La participation de l'employeur (dans le cadre des cotisations patronales) à une complémentaire santé, à une prévoyance, à une retraite supplémentaire ou au Ticket Restaurant sont considérées comme des rémunérations soumises à cotisations sociales si les montants cotisés dépassent certains seuils¹⁰.
- La participation de l'employeur (dans le cadre des cotisations patronales) à une complémentaire santé, à une prévoyance, à une retraite supplémentaire est soumise à CSG et CRDS

5. Les cotisations sociales et les taxes venant en déduction de la rémunération brute

- La Sécurité sociale et la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie, qui incluent l'assurance maladie et la retraite du régime général (assurance vieillesse). Il y a également des lignes, parfois regroupées pour les allocations familiales, le handicap, les accidents de travail, etc.
- L'Assurance chômage (dont AGS) ;
- La retraite complémentaire obligatoire (cadre, non cadre, travailleur indépendant, RAFP, etc.)
- Une ou des retraites supplémentaires non obligatoires
- La Prévoyance complémentaire prise en charge partiellement par l'employeur dans le cadre d'un contrat groupe et qui inclut en général une complémentaire santé, une assurance perte de salaire, ainsi qu'une assurance décès.
- Les taxes, en particulier la CSG et la CRDS ;

Ensuite viennent les éléments non soumis à cotisation

- Le forfait transport, la contribution aux tickets-restaurants, etc.
- Les retenues d'avances sur salaire

En bas de la fiche de paye figurent en général le net à payer, le salaire brut, le salaire imposable, ainsi que les cumuls depuis le début d'année.

Peuvent également figurer les droits aux congés annuels, aux RTT et au DIF.

L'intéressement et la participation peuvent figurer sur le bulletin de salaire du mois de paiement. Mais, ils peuvent aussi figurer sur un bulletin séparé.