

	<b>Up ! Enhanced Management</b>	Première édition
	<b>10 Les droits et les devoirs</b> 10.5 Le droit du travail	<a href="http://www.up-comp.com">http://www.up-comp.com</a> <a href="mailto:contact@up-comp.com">contact@up-comp.com</a>

Chaque congé nécessite un préavis, des conditions d'ancienneté et un accord de l'entreprise, sauf bien sûr pour le congé de maternité. A l'issue, l'entreprise doit réintégrer l'employé dans des conditions au moins équivalente à celles qu'il avait droit avant son congé.

#### 10.5.1.4 La rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail peut s'effectuer de deux ordres :

- **Par démission de l'employé.**  
C'est possible pour un contrat à durée déterminée à condition que l'employé ait trouvé un emploi ferme à durée indéterminée.  
Il doit notifier sa démission par lettre recommandée avec accusé de réception et respecter la période de préavis, que l'entreprise peut réduire si elle le souhaite.
- **Par accord négocié de cesser le contrat de travail.**  
L'entreprise propose une transaction à l'employé qui ne peut logiquement être inférieure aux indemnités qu'il obtiendrait en cas de licenciement économique. En cas d'acceptation, l'entreprise doit chercher à faire l'employé s'engager à ne pas chercher à poursuivre l'entreprise pour revendiquer des indemnités supplémentaires quel qu'en soit le motif.  
Pour un contrat à durée déterminée, le minimum est l'ensemble des sommes que devrait percevoir l'employé s'il continuait à exercer son contrat.
- **Par licenciement de la part de l'employeur.**  
Ce n'est pas possible pour un contrat à durée déterminée.  
Il existe plusieurs motifs :
  - **La cause personnelle.**  
Il peut s'agir :
    - **La raison disciplinaire suite à une faute sérieuse, grave ou lourde.**  
L'entreprise doit rassembler les preuves de cette faute pour les mentionner à l'employé dans sa lettre de notification. Par exemple, le non-respect des consignes de sécurité. Voici les conséquences de la qualification de la faute :

Nature de la faute.	Conséquence.
<b>Sérieuse.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préavis exécuté et payé.</li> <li>• Indemnité de licenciement payée.</li> <li>• Droits à congés payés.</li> <li>• Pas de mise à pied conservatoire.</li> </ul>
<b>Grave.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de préavis.</li> <li>• Pas d'indemnité de licenciement.</li> <li>• Droits à congés payés.</li> <li>• Mise à pied conservatoire.</li> </ul>
<b>Lourde.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de préavis.</li> <li>• Pas d'indemnité de licenciement.</li> <li>• Pas de droits à congés payés.</li> <li>• Mise à pied conservatoire.</li> <li>• Versement de dommages-intérêts à l'employeur.</li> </ul>

Tableau 448 – Les conséquences de la qualification de la faute

- **La cause non fautive.**  
Elle peut être de trois ordres :
  - L'employé n'a pas les compétences requises.
  - L'employé est absent fréquemment suite à la maladie, ce qui perturbe gravement l'organisation de l'entreprise.