Droit social appliqué à l’officine

Déborah Eskenazy - MCU

2024-2025

Au programme

Introduction

Formation du contrat de travail

Durée du contrat et contrats particuliers

Contenu du contrat

Exécution du contrat

Rupture du contrat

Introduction

Champ d’application :
la notion de contrat de travail

Conception originelle

Interventionnisme législatif

Enjeux

Définition du contrat de travail

Convention aux termes de laquelle une personne, dénommée le salarié, s'engage à accomplir une **prestation de travail** **pour le compte et sous l'autorité** d'une autre, dénommée l'employeur, qui consent à lui verser, en contrepartie, une **rémunération**

Le lien de subordination juridique

« exécution d’un travail sous l’autorité d’un employeur qui a le pouvoir de **donner des ordres et des directives**, d’en **contrôler l’exécution** et de **sanctionner les manquements** de son subordonné »

(Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187)

Le lien de subordination juridique

A l'officine ou en laboratoire de biologie médicale, un pharmacien peut-il être micro-entrepreneur ?

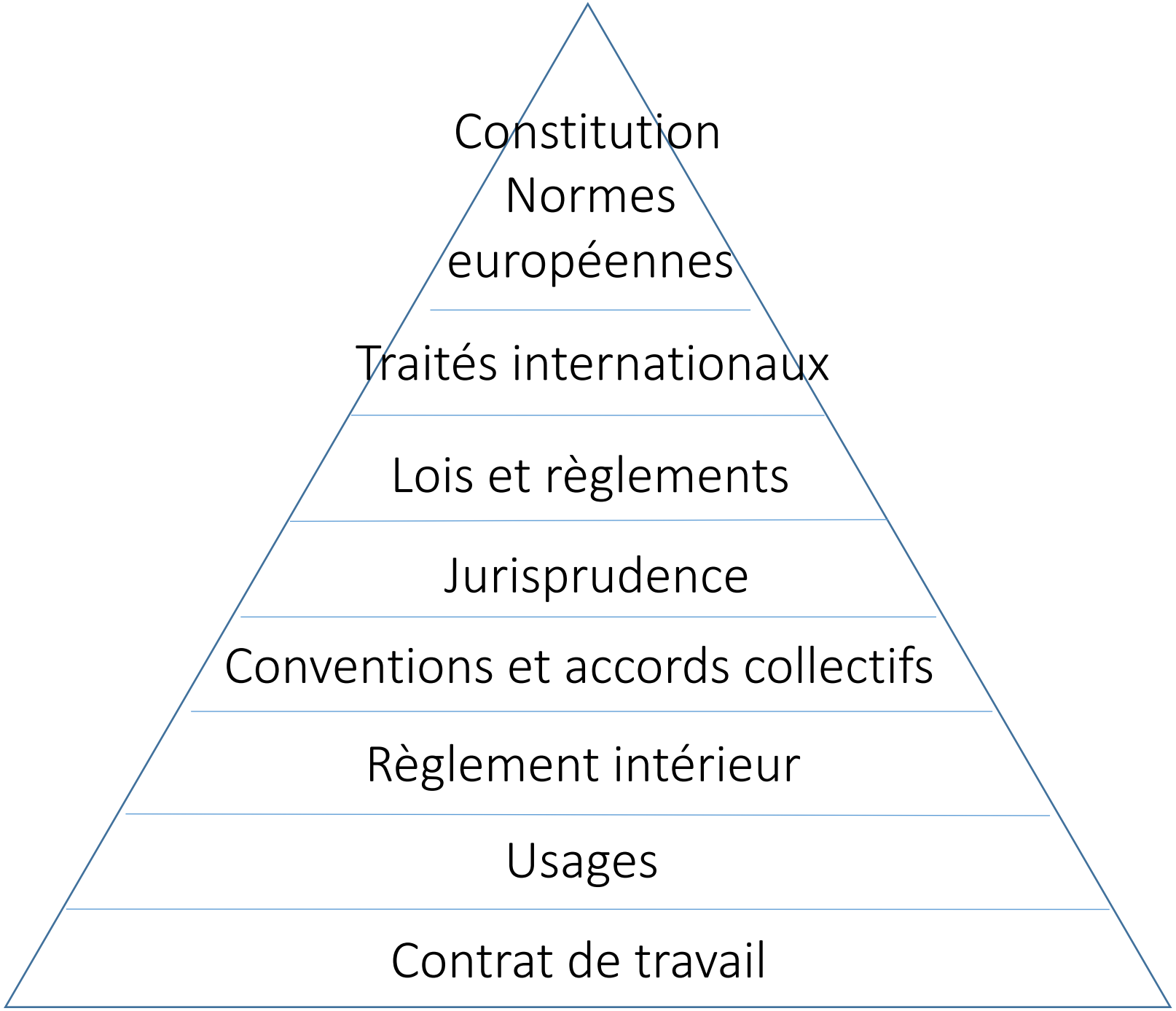
08/06/2023

RÉGLEMENTATION - BIOLOGIE MÉDICALE - OFFICINE

Le lien de subordination juridique (exemples)

Le lien de subordination juridique (exemples)

Sources du droit du travail


Constitution
Normes européennes
Traités internationaux
Lois et règlements
Jurisprudence
Conventions et accords collectifs
Règlement intérieur
Usages
Contrat de travail

Droits fondamentaux

Non-discrimination

« Aucune personne ne peut être écartée d'une **procédure de recrutement** ou de **nomination** ou de **l'accès à un stage ou à une période de formation** en entreprise, aucun salarié ne peut être **sanctionné**, **licencié** ou faire l'objet d'une **mesure discriminatoire, directe ou indirecte** [...] notamment en matière de **rémunération** [...], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son **origine**, de son **sexe**, de ses **mœurs**, de son **orientation sexuelle**, de son **identité de genre**, de son **âge**, de sa **situation de famille** ou de sa **grossesse**, de ses caractéristiques **génétiques**, de la particulière vulnérabilité résultant de sa **situation économique**, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une **ethnie**, une **nation** ou une **prétendue race**, de ses **opinions politiques**, de ses activités **syndicales ou mutualistes**, de son exercice d'un **mandat électif**, de ses **convictions religieuses**, de son **apparence physique**, de son **nom de famille**, de son **lieu de résidence** ou de sa **domiciliation bancaire**, ou en raison de son **état de santé**, de sa **perte d'autonomie** ou de son **handicap**, de sa capacité à s'exprimer dans une **langue autre que le français**. »

(C. trav. art. L. 1132-1)

Egalité de traitement

« A travail égal, salaire égal »

« Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. »
(C. trav., art. L. 3221-4)

Vie personnelle du salarié

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.
2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale, ou à la protection des droits et libertés d'autrui. »
(CESDH, art. 8)

« Chacun a droit au respect de sa vie privée. »
(C. civ., art. 9)

Formation du contrat de travail

Conditions de validité

Cas du mineur

Cas de l’étudiant

Contrat conclu par écrit ?

Formalités d’embauche

Inscription à l’ordre

Déclaration préalable à l’embauche

Registre unique du personnel

Visite médicale

Recrutement

Licéité de l’offre d’emploi

Pas de mentions discriminatoires

« Il est interdit de faire publier dans un journal, revue ou écrit périodique ou de diffuser par tout autre moyen de communication accessible au public une insertion d'offres […] comportant des allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur et portant en particulier sur un ou plusieurs éléments suivants :
1° L'existence, le caractère effectivement disponible, l'origine, la nature et la description de l'emploi […] offert ;
2° La rémunération et les avantages annexes proposés ;
3° Le lieu du travail. »
(C. trav., art. L. 5331-3)

Informations demandées au candidat

« Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles.

Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

Le candidat est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations. »
(C. trav., art. L. 1221-6)

Informations collectées sur le candidat

« Aucune information concernant personnellement un candidat ne peut être collectée par un dispositif qui n’a pas été porté préalablement à sa connaissance »
(C. trav., art. L. 1221-9)

« le fait que les données à caractère personnel collectées par le prévenu aient été pour partie en accès libre sur internet ne retire rien au caractère déloyal de cette collecte, dès lors qu'une telle collecte, de surcroît réalisée à des fins dévoyées de profilage des personnes concernées et d'investigation dans leur vie privée, à l'insu de celles-ci, ne pouvait s'effectuer sans qu'elles en soient informées »
(Cass. crim., 30 avril 2024, n° 23-80.962)

Le débauchage

Intervention dans la rupture

Salarié lié par un contrat de travail

Clause de non-concurrence

Durée du contrat et contrats particuliers

CDI / CDD

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Toutefois, le contrat de travail peut comporter un terme fixé avec précision dès sa conclusion ou résultant de la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu dans les cas et dans les conditions mentionnés au titre IV relatif au contrat de travail à durée déterminée. »

(C. trav., art. L. 1221-2)

« Un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »

(C. trav., art. L. 1242-1)

Cas de recours au CDD

« un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une **tâche précise et temporaire**, et seulement dans les cas suivants :
1° **Remplacement d'un salarié** en cas :
a) D'absence ;
b) De passage provisoire à temps partiel […] ;
c) De suspension de son contrat de travail ;
d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail […] ;
e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
2° **Accroissement temporaire de l'activité** de l'entreprise ; […]
4° **Remplacement d'un chef d'entreprise** artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale […] »
(C. trav., art. L. 1242-2)

Régime du CDD

Contenu du contrat

Terme précis / imprécis

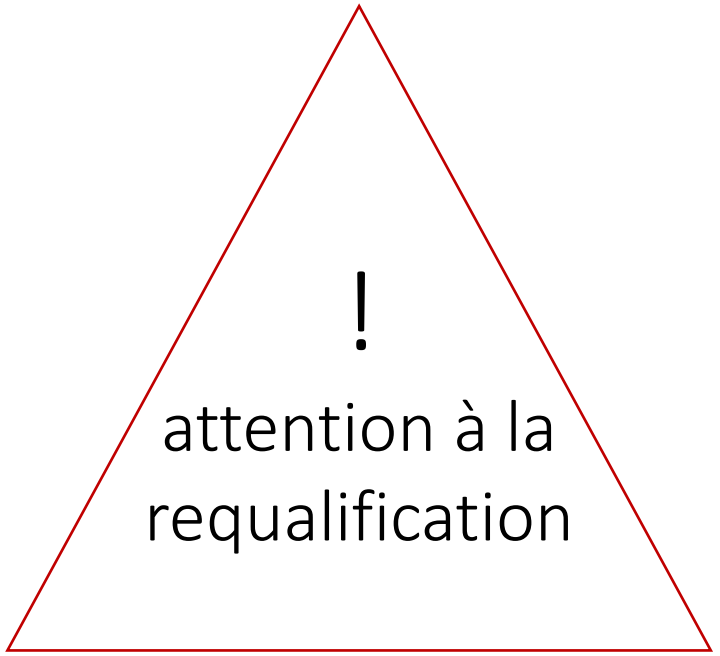
Durée totale

Renouvellement(s)

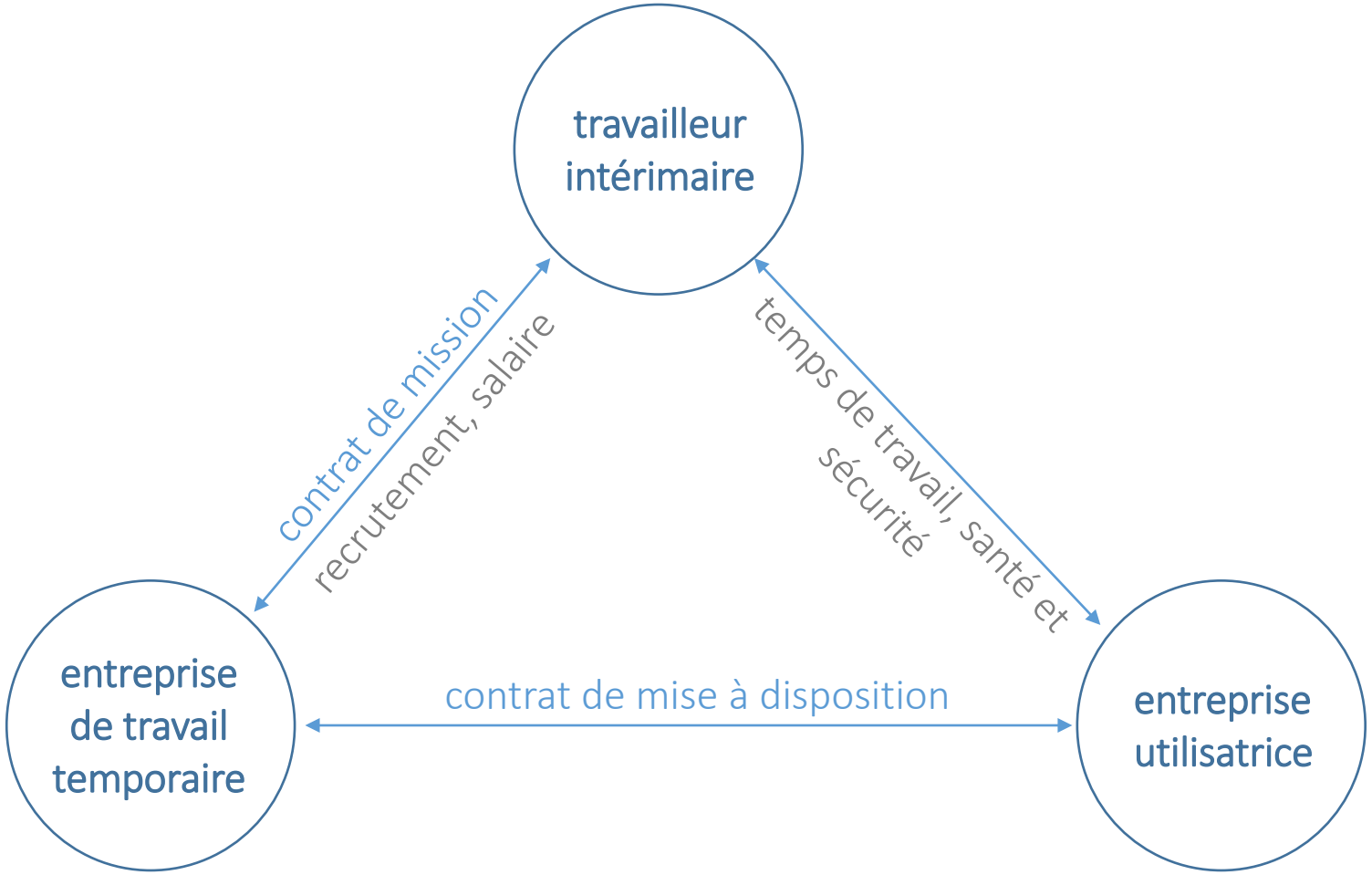
Délai de carence

Rupture anticipée

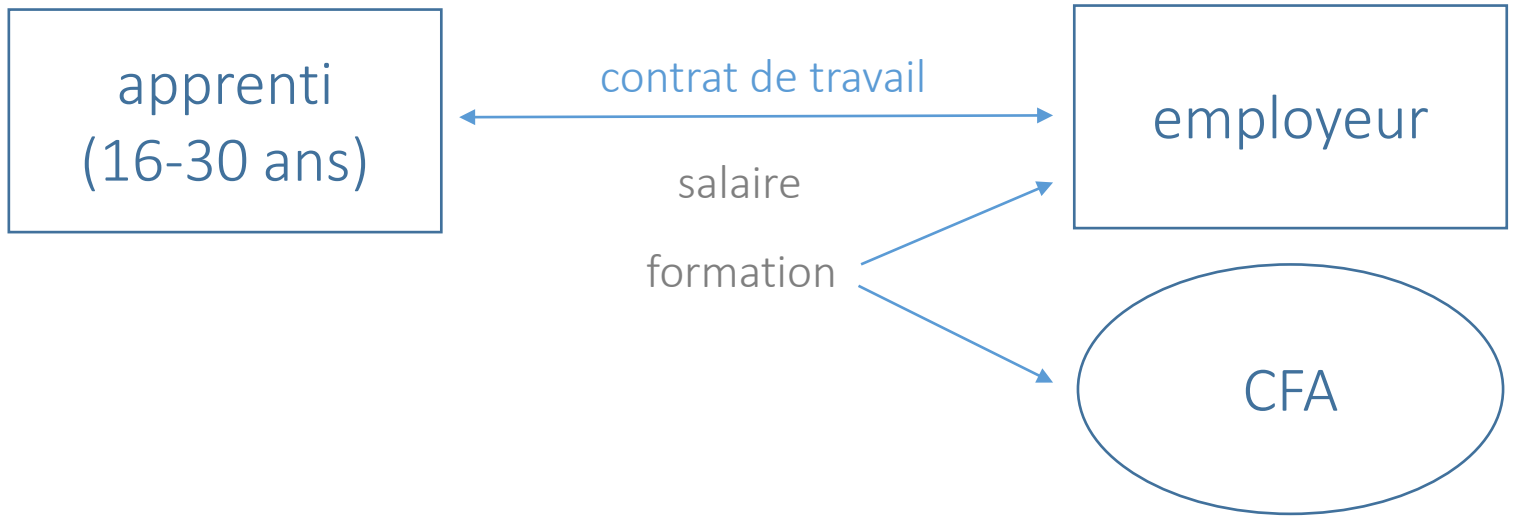
Echéance



Travail temporaire (intérim)



Apprentissage



Contenu du contrat

Clauses interdites

Clause **d'indexation** de la rémunération
Clause instituant une **sanction pécuniaire**
Clause relative au paiement des **cotisations** patronales de sécurité sociale ou d'autres contributions à la charge de l'employeur
Clause **attributive de juridiction** et clause **compromissoire**
Clause de **rupture automatique** du contrat de travail

Mentions obligatoires

Date de **début** d'exécution
Catégorie professionnelle dont relève le salarié, **emploi** et **coefficient** hiérarchique
Salaire et autres éléments éventuels de **rémunération**
Durée de la **période d'essai** s'il y a lieu
Durée du travail et répartition hebdomadaire
Lieu de travail
Participation éventuelle aux **services de garde et d'urgence** et fréquence et modalités de cette participation
Caisses de **retraite complémentaire**, organismes assureurs des régimes de **prévoyance** et de frais de **soins de santé** et numéros des contrats
Modalités de mise à disposition de la **convention collective**

La période d’essai (clause facultative)

« La période d'essai permet à l'employeur d'**évaluer les compétences du salarié dans son travail**, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »
(C. trav., art. L 1221-20)

Durée maximum : si CDI -> 2 mois (non cadres et assimilés cadres) / 4 mois (cadres)
si CDD -> selon durée contrat
non renouvelable
(Convention collective, art. 19)

La période d’essai (clause facultative)

Rupture du contrat discrétionnaire sauf abus ou discrimination

Respect délai de prévenance

durée de présence du salarié dans l’entreprise	durée minimale du délai de prévenance	
	à l’initiative de l’employeur	à l’initiative du salarié
moins de 8 jours	24 heures	24 heures
entre 8 jours et 1 mois	48 heures	48 heures
entre 1 et 3 mois	2 semaines	48 heures
plus de 3 mois	1 mois	48 heures

(Convention collective, art. 19)

Clause de non-concurrence (facultative)

Rappel code de déontologie :

« Un pharmacien qui, soit pendant, soit après ses études, a remplacé, assisté ou secondé un de ses confrères durant une période d'au moins six mois consécutifs ne peut, à l'issue de cette période et pendant deux ans**, entreprendre l'exploitation d'une officine** [...] où sa présence permette de concurrencer directement le confrère remplacé, assisté ou secondé, sauf accord exprès de ce dernier »
(CSP, art. R. 4235-37)

Clause de non-concurrence (facultative)

« Sur le moyen relevé d'office, pris de la violation du principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle, ensemble l'article L. 120-2 du Code du travail […] :
Attendu qu'une clause de non-concurrence n'est licite que si elle est **indispensable à la protection des intérêts légitimes** de l'entreprise, **limitée dans le temps** et dans **l'espace**, qu'elle tient compte des **spécificités de l'emploi** du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une **contrepartie financière**, ces conditions étant cumulatives »

(Cass. soc., 10 juill. 2002, n° 99-43334, 00-45135, 00-45387 et 00-42904)

Clause d’exclusivité (facultative)

Obligation de loyauté

Clause doit être :
- indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise
- justifiée par la nature des tâches à accomplir
- proportionnée au but recherché

L’exécution du contrat

La rémunération

Le salaire

Deux catégories définies par la convention collective :
- cadres (pharmaciens / non pharmaciens)
- non cadres (emplois commerciaux et de manutention, préparateurs, emplois de services généraux et de bureaux, optique lunetterie, audioprothèses, orthopédie) auxquelles correspondent des grilles de coefficients

Le salaire

Position et échelon ou classe	Coefficient	Nombre années de pratique
Position I échelon 1	400	Moins de 1 an
Position I échelon 2	430	1 an dans l'échelon précédent
Position I échelon 3	470	2 ans dans l'échelon précédent
Position I échelon 4	500	3 ans dans l'échelon précédent
Position II classe A	500	Pharmacien adjoint spécialisé
Position II classe B	600	Pharmacien adjoint encadrant d'autres pharmaciens
Position III	800	Pharmacien adjoint avec des fonctions hiérarchiques supérieures ou valeur technique élevée ou coordination de plusieurs services

Valeur du point officinal : 5,158€

Salaire mensuel brut minimum = (valeur du point x coefficient) / 100 x nombre d'heures

Le salaire

Les bonifications :
- 8% pour le personnel polyglotte – utilisation professionnelle et régulière d'une langue étrangère + 4% par langue supplémentaire
- 10% pour les préparateurs en pharmacie titulaires du diplôme de conseiller en dermo-cosmétique avec une pratique régulière des connaissances
- 10% en cas de « travail en sous-sol » (plus de la moitié du temps de travail)

Les primes

Ancienneté (après 3 ans d'ancienneté au sein de la même entreprise)
Remplacement titulaire
Précarité
Fin d'année

Principe de l'égalité de traitement et de l'interdiction des discriminations
Rappel code de déontologie : il ne faut pas que l'existence d'une prime incite un pharmacien à vendre plus de médicament (CSP, art. R. 4235-64 : « Le pharmacien ne doit pas, par quelque procédé ou moyen que ce soit, inciter ses patients à une consommation abusive de médicaments »)

Les frais

Equipement (prime de blouse – 90€)
Transports
Restauration

Le temps de travail

Temps plein / temps partiel

Les salariés à temps partiel qui veulent travailler à temps plein ou sur une durée de travail plus élevée sont prioritaires en cas de poste vacant, de même pour ceux à temps plein qui veulent travailler à temps partiel

Durée normale : 35h/semaine avec modalités de RTT
Durée minimale temps partiel : 16 heures (avec possibilité de dérogation à la demande du salarié, de droit si étudiant de moins de 26 ans)

Durées de travail max

durée hebdomadaire : 46 h au cours d'une même semaine et 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives

durée quotidienne : 10 h par jour et amplitude max de 12h (y compris si garde ou urgence)

11h consécutives de repos quotidien

Repos hebdomadaire : au moins un jour et demi consécutif dont une demi-journée accolée au dimanche (soit samedi pm soit lundi am)

Les horaires (la pause)

6 heures maximales de travail effectif pour 20 mn (consécutives) de pause

Pause rémunérée si le salarié reste à la disposition de l'employeur et n'est pas libre de vaquer à ses occupations

Interruption d'activité sur une journée : 3 h (temps plein) / 2h (temps partiel) max, sauf accord express des parties (sauf personnel d'entretien ou affecté aux tâches administratives ou manutention)

Salariés de moins de 18 ans : 4,5h de travail pour 30 min de pause

Les horaires (modification - contrat à temps plein)

Si le contrat prévoit des horaires -> il faut l’accord du salarié

Si le contrat ne dit rien -> modification possible sauf si retentissement excessif sur la vie personnelle du salarié

Les horaires (modification - contrat à temps partiel)

Le contrat doit prévoir les modalités selon lesquelles les horaires pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié

Modification possible sauf si incompatible avec :

- des obligations familiales impérieuses
- le suivi des cours
- le cumul d’un autre emploi ou activité professionnelle non salariée

Les horaires (modification de la répartition hebdomadaire - contrat à temps partiel)

Si le contrat ne prévoit pas les cas et la nature des modifications -> il faut l'accord du salarié

Si le contrat prévoit les cas et modalités de modification -> salarié peut refuser si incompatible avec :

- des obligations familiales impérieuses
- le suivi des cours
- le cumul d'un autre emploi ou activité professionnelle non salariée

Information au moins 7j avant

Les heures supplémentaires

Les heures de travail dépassant la durée normale des 35 heures dans la semaine civile (du lundi au dimanche) doivent être considérées comme heures supplémentaires

Modalités de rémunération :
- majoration : 25% jusqu'à 8h par semaine, 50% au delà
- repos compensateur : si min. 7h
- repos compensateur et majoration

Contingent annuel de 150h par an par salarié (au-delà : repos compensateur obligatoire en plus des majorations)

Les heures complémentaires

Heures effectuées au-delà de la durée du travail prévue dans le contrat à temps partiel, à la demande de l'employeur

Possibilité et limites doivent être prévues au contrat

Ne peuvent être supérieures au 10ème de la durée hebdomadaire ou mensuelle

Ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par le salarié à temps partiel à un niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail -> contrat requalifié à temps plein

Délai de prévenance de 3j

Modalités de rémunération : majoration 15% (pas de repos compensateur)

Les jours fériés

! Jours fériés légaux ≠ jours chômés décidés par l'employeur !

Pas de perte de salaire si min. 3 mois d'ancienneté

travail un jour férié (autre que 1er mai) -> repos compensateur (+ indemnité de garde)

1er mai = jour férié chômé sauf si officine participe au service de garde (-> repos compensateur + indemnité au moins égale au doublement du salaire)

Les gardes, urgences et astreintes

3 situations :
- service de garde et d’urgence à volets ouverts
- service de garde et d’urgence à volets fermés
- astreinte à domicile

Dans chacune de ces situations, les indemnités diffèrent selon :
- jour / nuit
- jour ouvrable / dimanche ou jour férié / 1er mai

Les congés

Les congés payés
Les congés familiaux (mariage ou PACS / décès / naissance ou adoption)
Enfant malade
Présence parentale / proche aidant
Création d’entreprise
Congé sabbatique

Les congés payés

Entre le 1er mai et le 31 octobre, l'employeur doit accorder à tous les salariés au moins 3 semaines consécutives et au max 4 semaines consécutives (fractionnement possible si accord du salarié)

Ordre de priorité :
1. nécessités du service
2. situation familiale (possibilités de congés du conjoint, présence d'un enfant, adulte handicapé ou personne âgée en perte d'autonomie)
3. ancienneté
4. activité chez un autre employeur

Information au moins 1 mois à l'avance (plus de modification possible sauf circonstances exceptionnelles)

La maternité, la paternité, l’adoption

La protection de la femme enceinte (et PMA)

Pas d’obligation d’information (sauf si souhait de bénéficier des dispositions protectrices)
Absences autorisées et rémunérées (y compris pour le ou la conjoint(e) / pacsé(e) / concubin(e) de la femme)
Repos allongé
Protection relative/absolue contre le licenciement (sauf faute grave non liée à l’état de grossesse ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse) y compris si l’employeur n’était pas au courant de la grossesse à la date du licenciement
Dispense de préavis en cas de démission

Les congés

Congé maternité
Congé de paternité et d’accueil d’enfant
Congé adoption
Congé parental d’éducation
Congé postnatal en cas de décès de la mère
Congé pour décès d’un enfant et congé de deuil
Congé pour fausse couche (sans délai de carence)

Le retour de congé maternité/adoption

Protection relative contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent (idem pour le père dans les 10 semaines qui suivent la naissance)
Réintégration dans le poste précédent ou similaire avec salaire équivalent
Allaitement
Possibilité de démission avec priorité de réembauchage
Rattrapage d’augmentation de salaire

La maladie

L’arrêt maladie

Transmission justificatif dans les 3 jours (sinon : faute du salarié)
Maintien rémunération
Délai de carence
Contre-visite
Question de l’acquisition des jours de congés

Maladie et rupture du contrat

Nullité du licenciement pour raison de santé
Licenciement pour faute
Licenciement pour cause réelle et sérieuse (nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement)
Licenciement pour inaptitude constatée par le médecin du travail
Licenciement économique

Le harcèlement

Harcèlement sexuel

« Aucun salarié ne doit subir des faits :
1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements **à connotation sexuelle ou sexiste répétés** qui soit portent **atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant**, soit créent à son encontre une situation **intimidante, hostile ou offensante** ; [...]
2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de **pression grave, même non répétée**, exercée dans le **but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle**, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

C. trav. L. 1153-1

Agissement sexiste

«Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un **environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.** »
C. trav. L. 1142-2-1

Harcèlement moral

« Aucun salarié ne doit subir les agissements **répétés** de harcèlement moral qui ont **pour objet ou pour effet** une **dégradation de ses conditions de travail** susceptible de porter atteinte **à ses droits et à sa dignité**, **d'altérer sa santé physique et mentale** ou de **compromettre son avenir professionnel**. »

C. trav. L. 1152-1

Milieu et acteurs

Cadre professionnel

Supérieur hiérarchique, collègue, subordonné

Protection des salariés victimes ou témoins

Prévention (obligation de sécurité de résultat)
Nullité des mesures patronales à l’encontre des victimes ou témoins sauf mauvaise foi
Rupture du contrat de travail à l’initiative du salarié victime
Sanctions disciplinaires à l’encontre du harceleur
Preuve
Indemnisation du salarié harcelé

Le pouvoir de direction de l’employeur et la confrontation avec les droits du salarié

Principe

« Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. »
(C. trav., art. L. 1121-1)

La preuve

« il y a lieu de considérer désormais que, dans un procès civil, **l'illicéité ou la déloyauté** dans l'obtention ou la production d'un moyen de preuve **ne conduit pas nécessairement à l'écarter des débats**. Le juge doit, lorsque cela lui est demandé, apprécier si une telle preuve porte une atteinte au caractère équitable de la procédure dans son ensemble, en mettant en balance le droit à la preuve et les droits antinomiques en présence, **le droit à la preuve pouvant justifier la production d'éléments portant atteinte à d'autres droits à condition que cette production soit <u>indispensable à son exercice</u> et que l'atteinte soit <u>strictement proportionnée</u> au but poursuivi**. »

Cass. Ass. Plén., 22 déc. 2023, n° 20-20648

Propos tenus sur l’employeur

Dans l’entreprise
Hors de l’entreprise

Faute et vie personnelle

Pas de faute disciplinaire sauf si manquement à l’obligation de loyauté ou rattachement à la vie de l’entreprise
Licenciement de droit commun si trouble objectif causé à l’entreprise

Domicile

Liberté du choix du domicile
Pas d’obligation d’accepter de travailler à domicile (sauf menace d’épidémie ou force majeure) / droit à la déconnexion

Santé

Alcool
Drogues
Tabac / vapotage

Utilisation des moyens de communication fournis par l’employeur ou pendant le temps de travail

Téléphone
Ordinateur
Messagerie
Internet

Surveillance

Fouilles
Vidéosurveillance
Moyens de communication / réseaux

Apparence

Tenue imposée / Tenue correcte et soignée / Coiffure, port de la barbe, piercings, tatouages
Contraintes admises si elles sont justifiées par la nature des tâches à accomplir ou les conditions d’exercice et proportionnées au but recherché

Fait religieux

Signes
Absences
Refus d’exécuter des actes inhérents au poste

Relations amoureuses

Nullité de la clause du RI ou du contrat qui interdirait toute relation amoureuse
Sanction possible si trouble caractérisé au sein de l'entreprise

La rupture du contrat de travail à durée indéterminée

A l’initiative ou avec l’accord du salarié

La démission

Définition

Acte par lequel le salarié signifie à son employeur, de façon claire et non équivoque, qu'il souhaite mettre fin à sa collaboration
Ne se présume pas sauf en cas d’abandon de poste
Doit être libre (sinon licenciement)

Procédure

LRAR
N’a pas à être motivée
Ne peut pas être refusée par l’employeur
Rétractation ?

Allocations chômage

17 cas de démission légitime (ex. suivre son conjoint qui change de lieu de résidence pour exercer un nouvel emploi, mariage ou Pacs entraînant un changement de lieu de résidence dans les 2 mois, non-paiement des salaires, victimes d’actes délictueux au travail)
Depuis le 1er novembre 2019 : projet réel et sérieux de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou de création ou de reprise d'une entreprise (min. 5 ans d’ancienneté)

La prise d’acte de la rupture

Régime

Rupture que le salarié impute à l’employeur en raison d’un manquement suffisamment grave qui empêche la poursuite de la relation
Produit les effets soit d’un licenciement sans cause réelle ni sérieuse soit d’une démission

La résiliation judiciaire

Régime

Saisine du CPH par le salarié qui considère que l’employeur a manqué à ses obligations
Si griefs fondés : effets d’un licenciement sans cause réelle ni sérieuse, si griefs non fondés : le contrat se poursuit

La rupture conventionnelle

Définition et régime

Commun accord
3e voie entre démission et licenciement
Pas de détournement (ex. licenciement économique)
Indemnités de rupture au moins égales aux indemnités de licenciement
Allocations chômage

Procédure

Négociation
Signature de la convention de rupture
Délai de réflexion (15j)
Homologation
Rupture

A l’initiative de l’employeur : le licenciement

Licenciement pour motif personnel

Les motifs de licenciement

Choix des motifs

« Tout licenciement pour motif personnel est motivé dans les conditions définies par le présent chapitre.
Il est justifié par une cause réelle et sérieuse. »

C. trav., art. L. 1232-1

Choix des motifs

Fait fautif

- Faute simple
- Faute grave
- Faute lourde

} Licenciement disciplinaire

Fait non fautif > licenciement non disciplinaire

Qui peut le plus ne peut pas le moins mais l'employeur a désormais une « seconde chance »

Pouvoir disciplinaire de l’employeur

Sanction = toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération

Information par écrit des griefs retenus

Prescription des fautes (2 mois) et des sanctions (3 ans)

Non cumul de sanctions pour les mêmes faits

La faute simple

Ne présente pas un caractère de gravité suffisant pour imposer la cessation immédiate de la relation de travail, tout en justifiant une sanction disciplinaire (avertissement, blâme, mise à pied, mutation, rétrogradation)
Une faute simple peut dans certains cas constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement (licenciement disciplinaire)
Préavis et indemnités de licenciement

La faute grave

Violation d’une obligation contractuelle ou manquement à la discipline qui rend **impossible le maintien du salarié dans l'entreprise** (pas de préavis, mise à pied conservatoire recommandée)
Circonstances « atténuantes » et « aggravantes »
Pas d’indemnités de licenciement ni de préavis mais indemnité de non-concurrence et de congés payés

La faute lourde

Faute d'une exceptionnelle gravité révélant **l'intention de nuire** à l'employeur
Préjudice ne suffit pas
Pas d’indemnités de licenciement ni de préavis mais indemnité de non-concurrence et de congés payés
Dommages et intérêts peuvent être prononcés

Les principaux motifs de licenciements : exemples

Insuffisance professionnelle

Peut constituer une cause réelle et sérieuse
Insuffisance qualitative qui prend en compte l'ensemble de l'activité du salarié sur la durée, doit lui être imputable
Insuffisance quantitative si non atteinte objectifs raisonnables prévus ou quantifiables

Insuffisance professionnelle

Le fait pour une pharmacienne (19 ans d’ancienneté) d'avoir commis 3 erreurs (n’ayant eu aucune conséquence) à l'occasion de la délivrance de médicaments

(Cass. soc., 29 sept. 2010, n° 09-66.190)

Perte de confiance, incompatibilité d'humeur, mésentente ?

Peuvent constituer une cause réelle et sérieuse si :
- ils reposent sur des éléments objectifs imputables au salarié
- ils ont une incidence sur le bon fonctionnement de l’entreprise

Inaptitude

Licenciement possible si :
- impossibilité de proposer un emploi
- refus par le salarié de l'emploi proposé
- mention expresse dans l'avis du médecin du travail que « tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé »
- mention expresse dans l'avis du médecin du travail que « l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi »

Refus d'une modification du contrat ou des conditions de travail

Si modification du contrat de travail : licenciement possible (mais indemnités seront dues) si l’employeur peut justifier des raisons qui l'ont conduit à proposer la modification
Si modification des conditions de travail (en dehors des cas où le salarié est en droit de refuser) : licenciement pour faute grave possible mais à prouver

Abandon de poste

Salariée qui, en dépit du refus de l'employeur, a délibérément quitté son poste à 17h au lieu de 18h à raison d'une contestation de principe de la durée du travail

(Cass. soc., 19 juill. 1994, n° 91-41.289)

Abandon de poste

Salarié qui abandonne son poste en raison de son état de santé pour consulter un médecin

(Cass. soc., 3 juill. 2001, n° 99-41.738)

Absences

Absence le jour d'une fête religieuse malgré le refus d'autorisation de l'employeur, cette absence ayant pour effet d'empêcher une livraison importante

(Cass. soc., 16 déc. 1981, n° 79-41.300)

Absences

Le fait pour un salarié de s'absenter à deux reprises sans justification pendant une forte période d'activité de l'entreprise

(Cass. soc., 2 févr. 1999, n° 97-40.822)

Absences

La prolongation de 3 jours de congé en faisant « le pont » de l'Ascension alors que l'employeur avait informé le personnel que le vendredi de l'Ascension serait travaillé et avait refusé par écrit à l'intéressé de satisfaire sa demande de congé pour cette journée en raison des difficultés économiques de l'entreprise

(Cass. soc., 1er juill. 1998, n° F 96-42.824)

Retards

Légers retards d'une pharmacienne dans l'ouverture de l’officine tolérés par l'employeur lorsqu'il manquait du personnel

(Cass. soc., 22 nov. 2000, n° 98-45.061)

Retards

Nombreux retards et absences injustifiés qui désorganisaient la bonne marche de l'entreprise

(Cass. soc., 19 mars 1987, n° 84-40.716)

Concurrence déloyale

Salarié qui a constitué plusieurs sociétés dont il détenait la majorité absolue, directement concurrentes de celle de son employeur, et qui a incité cinq autres salariés à démissionner pour entrer dans ces sociétés

(Cass. soc., 21 oct. 2003, n° 01-44.209)

Concurrence déloyale

Fait réitéré pour une préparatrice en pharmacie de représenter des produits concurrents de ceux vendus par son employeur et d'inviter une cliente à s'adresser ailleurs alors que le produit était disponible chez son employeur

(Cass. soc., 22 sept. 1993, n° 92-41.424)

Indiscipline, insubordination

Refus de travail dans de mauvaises conditions (mauvaise aération, chauffage défectueux, etc.)

(Cass. soc., 13 mai 1997, n° 94-41.844)

Indiscipline, insubordination

Refus de prendre la garde dès lors qu'en l'assumant, le salarié aurait enfreint l'interdiction de travailler plus de six jours consécutifs prévue par la convention collective des laboratoires d’analyses médicales

(Cass. soc., 8 juill. 1997, n° 95-41.109)

Indiscipline, insubordination

Refus du salarié d'être présent un samedi sur le lieu de travail alors qu'il était prévenu depuis plusieurs mois

(Cass. soc., 27 nov. 1991, n° 88-44.110)

Indiscipline, insubordination

Refus du salarié de tout échange verbal avec la hiérarchie

(Cass. soc., 22 mars 2017, n° 15-27.720)

Injures et menaces

Le terme de « connard » adressé à l'employeur, au cours d'une discussion véhémente, par un conducteur de travaux du bâtiment, compte tenu du langage en usage dans ce milieu professionnel et de la liberté des relations avec l'employeur du salarié depuis 20 ans dans l'entreprise

(Cass. soc., 16 févr. 1987, n° 84-41.065 : Bull. civ. V, n° 79)

Injures et menaces

Le fait d'avoir traité publiquement une collègue de « pitbull »

(Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-41715)

Injures et menaces

Le fait pour un chef d'équipe magasin d'avoir insulté un client et de lui avoir indiqué d'aller se servir ailleurs

(Cass. soc., 30 oct. 2007, n° 06-44934)

Injures et menaces

Le fait de menacer de mort son employeur (geste de menace d'égorgement)

(Cass. soc., 4 juill. 2018, n° 15-19597)

Violences physiques

Salarié ayant exercé des violences sur un autre salarié ayant entraîné une ITT de 3 jours, puis ayant menacé de représailles la victime et un témoin s'ils révélaient ces faits à leur supérieur hiérarchique

(Cass. soc., 20 oct. 1999, n° 97-43.094)

Violences physiques

Salarié ayant, à l'issue d'une réception, frappé au visage un jeune collaborateur qui l’avait traité de « rigolo » de l'entreprise

(Cass. soc., 17 févr. 2004, n° 01-46.398)

Vols et détournements

Fait pour un salarié d'avoir usé de sa qualité de directeur d'usine pour s'attribuer le bénéfice d'une prime exorbitante représentant plus de 6 mois de son salaire annuel

(Cass. soc., 2 juin 2017, n° 15-28.115)

Vols et détournements

Salarié ayant cherché à faire majorer le montant de leurs prestations par certains fournisseurs afin d'encaisser la différence

(Cass. soc., 12 juin 1996, n° 94-44.894)

Vols et détournements

Vol d’un pull-over déchiré d'une valeur marchande modique par une assistante responsable de rayon d'une enseigne de vêtements de plus de 8 ans d’ancienneté et en l'absence de reproche antérieur

(Cass. soc., 25 sept. 2013, n° 12-19.464)

Vols et détournements

Le fait pour un employé de libre-service d'avoir dérobé 3 sachets de crevettes congelées

(Cass. soc., 23 sept. 2009, n° 08-42.901)

Procédure de licenciement

Convocation à un entretien préalable

Convocation écrite adressée par LRAR, chronopost ou remise en main propre qui mentionne :
- l'objet de l'entretien
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien
- la possibilité laissée au salarié de se faire assister

Délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et l’entretien

Notification du licenciement

Modèles de lettres (décret n° 2017-1820 du 29 décembre 2017)
Délai min. de 2j ouvrables après date entretien (1 mois max pour licenciement disciplinaire)
Lettre RAR doit comporter « l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur » qui peuvent être précisés par la suite

Sanctions du licenciement injustifié, nul ou irrégulier

Licenciement injustifié (sans cause réelle ni sérieuse)

Réintégration peut-être proposée par le juge mais elle est rarement acceptée par les deux parties
Le plus souvent, indemnités dont le montant minimal varie selon l’ancienneté et selon le nombre de salariés et le montant maximal selon l'ancienneté
Remboursement des allocations chômage si 2 ans min. d’ancienneté et ≥ 11 salariés

Licenciement injustifié (sans cause réelle ni sérieuse)

Plafonds et planchers des indemnités de licenciement (depuis le 24 septembre 2017)

Ancienneté dans l'entreprise (années complètes)	Indemnité minimale (en mois de salaire brut)		Indemnité maximale (en mois de salaire brut)
	Moins de 11 salariés	11 salariés et plus	
0	-	-	1
1	0,5	1	2
2	0,5	3	3,5
5	1,5	3	6
10	2,5	3	10
20	3	3	15,5
30 et au-delà	3	3	20

Licenciement nul

En cas de :
- Violation d'une liberté fondamentale
- Harcèlement moral ou sexuel
- Licenciement discriminatoire
- Licenciement consécutif à une action en justice, en matière d'égalité professionnelle entre hommes et femmes, en matière de dénonciation de crimes ou délits
- Licenciement d’un salarié protégé en raison de l’exercice de son mandat
- Licenciement lié à l'exercice normal du droit de grève
- Licenciement d’un salarié en méconnaissance des protections mentionnées aux articles L. 1225-71 et L. 1226-13 (femme enceinte, congé maternité/paternité/adoption, salarié victime d'un accident du travail)

-> Indemnité au moins égale à 6 mois de salaire (non plafonnée)

Licenciement irrégulier

Non respect de la procédure (y compris motifs imprécis)
Pas de réintégration
Indemnité max. 1 mois de salaire

Licenciement pour motif économique

Définition

Licenciement effectué pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :
- à des difficultés économiques (not. baisse du CA au moins égale à un trimestre par rapport à la même période N-1 pour les entreprises < 11 salariés)
- à des mutations technologiques ;
- à une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité
- à la cessation d'activité de l'entreprise qui doit être totale et définitive

(C. trav., art. L. 1232-1)

Conditions

Reclassement
Respect de l’ordre des licenciements (charges de famille, ancienneté, handicap et âge)

Dispositions communes

Préavis

Applicable en cas de démission ou licenciement (sauf faute grave ou lourde)
Dispense à la demande du salarié : doit être acceptée par l'employeur sinon remboursement (sauf nouvel emploi après licenciement)
Dispense à la demande de l'employeur : ne peut être refusée par le salarié mais a droit à une indemnité égale au salaire et avantages qu'il aurait perçus
2h d'absence rémunérées par jour pour chercher un emploi

Préavis

Motif	Ancienneté	Durée du préavis	
		Non cadres et assimilés cadres	Cadres
Démission	N/A	1 mois	3 mois
Licenciement	Moins de 2 ans	1 mois	3 mois
Licenciement	Plus de 2 ans	2 mois	3 mois

Indemnités de licenciement

Sauf faute grave ou lourde
Régime légal // convention collective (plus favorable pour les cadres au-delà de 5 ans d’ancienneté)

Indemnités de licenciement

Ancienneté	Régime légal pour les licenciements prononcés depuis le 27/09/2017 (en pourcentage de salaire mensuel brut par année d'ancienneté)	Convention collective résultant de l'avenant du 18/06/2018 étendu par arrêté du 11/12/2019 (en pourcentage de salaire mensuel brut par année d'ancienneté)	
		Non cadres	Cadres
< 8 mois	-	-	-
> 8 mois et ≤1 an	25 %	25 %	25 %
> 1 an et ≤ 5 ans	25 %	25 %	25 %
> 5 ans et ≤ 10 ans	25 %	25 %	30 %
> 10 ans et ≤ 15 ans	25 % pour les 10 premières années et 33,33 % ensuite	25 % pour les 10 premières années et 33,4 % ensuite	en cas de licenciement éco : 30 % pour les 10 premières années et 33,4 % ensuite en cas de licenciement perso : 30 %
> 15 ans	25 % pour les 10 premières années et 33,33 % ensuite	25 % pour les 10 premières années et 33,4 % ensuite	en cas de licenciement éco : 30 % pour les 10 premières années, 33,4 % pour les années suivantes jusqu'à 15 ans et 50 % ensuite en cas de licenciement perso : 30 % pour les 15 premières années et 50 % ensuite

Remise de documents

Certificat de travail
Solde de tout compte
Attestation Pôle Emploi