



**OCTOPUS**  
*Occitanie Thau Développement RH*

**Bienvenue à la MATINALE ENTREPRISES**

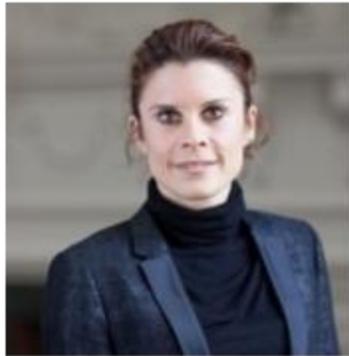
**13/12/2024**



- Présentation de l'ACE :



- Présentation des intervenantes :



**Cristelle DEVERGIES-BOURON**

Avocat depuis 2016

Droit social

Montpellier / France

Suivre actu : [linkedin.com/in/cristelledevergies](https://www.linkedin.com/in/cristelledevergies)

**Gladys GOUTORBE**

Avocat depuis 2017

Droit social

Montpellier / France

Suivre actu : <https://fr.linkedin.com/in/goutorbe-avocat>



# Optimisation de la fin de contrat de travail :

## Stratégie et Méthodologie

- 1 - Introduction
- 2 - Tableau comparatif des principales modalités de rupture
- 3 - Focus sur :
  - ✓ L'abandon de poste
  - ✓ La prise d'acte – La résiliation judiciaire
  - ✓ Le vie personnelle – L'intimité de la vie privée du salarié

# 1 Introduction

## → Contexte RH

- La rupture du contrat à durée indéterminée (CDI) fait partie de la vie du contrat de travail (>> anticiper)
- Toujours avoir en tête une vision « gestion » (timing / coût / risque court-moyen terme)
- Faire attention à ce qui est dit (enregistrement / qualité du dialogue – Ressenti)
- Ce qui n'est pas maîtrisé pendant la vie du contrat et payé à la fin du contrat (risques périphériques)

## 2 Comparatif des principales modalités de ruptures (CDI)

	Rupture conventionnelle (« RC »)	Licenciement pour motif personnel	Licenciement économique
Motif invoqué	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aucun motif</b> n'est à invoquer (on parle de <b>rupture amiable</b> du contrat car elle repose sur un commun accord des parties à rompre le contrat)</li> <li>• <b>Les parties doivent</b> seulement <b>s'entendre</b> (i) sur le <b>montant</b> de l'indemnité conventionnelle de rupture et (ii) sur la <b>date</b> de fin du contrat qui doit être postérieure à l'homologation de la RC par l'administration du travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motif lié à la personne</b> du salarié i.e. qui lui est personnellement imputable (e.g. insuffisance professionnelle)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Motif non inhérent à la personne</b> du salarié i.e. résultant de (i) difficultés économiques et/ou d'une nécessaire réorganisation pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité du groupe en France et (ii) d'une proposition de modification refusée de son contrat ou de la suppression d'un poste</li> </ul>

## 2 Comparatif des principales modalités de ruptures (CDI)

	Rupture conventionnelle (« RC »)	Licenciement pour motif personnel	Licenciement économique
Contraintes/ Inconvénients  (salarié non protégé)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le salarié doit <b>consentir à la rupture</b></li> <li>L'<b>administration du travail</b> doit homologuer la rupture (ce qui ne pose pas de difficulté lorsque le montant de l'indemnité est au moins égal au minimum légal / conventionnel)</li> <li>L'<b>indemnité de RC est plus couteuse</b> car, si elle exonérée de cotisations et de CSG/CRDS dans la limite de 2 PASS, elle est soumise à <b>une contribution patronale</b> de 30 % sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Insuffisance professionnelle</b> doit porter sur l'intégralité des missions confiées au salarié + doit être étayée d'éléments objectifs + l'entreprise doit avoir tout fait pour aider le salarié à s'améliorer (moyens matériels/humains/financiers)</li> <li><b>Faute</b> : Délai de 2 mois pour convoquer à un entretien préalable + 1 mois pour notifier la rupture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le choix du salarié à licencier dépend de l'application d'un <b>ordre de licenciement</b> défini par <b>catégorie professionnelle</b> selon des critères objectifs, le tout étant soumis à l'information consultation préalable du CSE</li> <li>Obligation de rechercher un <b>reclassement</b></li> <li>Le <b>poste est supprimé</b> &gt;&gt; pas de remplacement par un nouvel embauché (délai raisonnable)</li> <li><b>Priorité de réembauchage</b> pendant 1 an</li> </ul>

## 2 Comparatif des principales modalités de ruptures (CDI) ... suite

	Rupture conventionnelle (« RC »)	Licenciement pour motif personnel	Licenciement économique																																
Calendrier  (salarié « cadre » non protégé)	<table border="1"> <tr> <td>J</td> <td>Convocation à 1 (voire 2) entretiens préparatoires</td> </tr> <tr> <td>J+5</td> <td>1 (voire 2) entretiens préparatoire(s)</td> </tr> <tr> <td>J+5 (a minima)</td> <td>Signature d'un Cerfa de RC Signature d'une convention annexe détaillant les points non visés par le Cerfa</td> </tr> <tr> <td>J+20</td> <td>Délai de rétractation de 15 jours calendaires offert aux parties pour changer d'avis</td> </tr> <tr> <td>J+37</td> <td>Délai d'homologation de 15 jours ouvrables offert à l'administration du travail pour accepter/refuser d'homologuer la rupture</td> </tr> <tr> <td>J+38</td> <td>Fin du contrat au plus tôt le lendemain de l'homologation + remise des documents/indemnités de fin de contrat</td> </tr> </table>	J	Convocation à 1 (voire 2) entretiens préparatoires	J+5	1 (voire 2) entretiens préparatoire(s)	J+5 (a minima)	Signature d'un Cerfa de RC Signature d'une convention annexe détaillant les points non visés par le Cerfa	J+20	Délai de rétractation de 15 jours calendaires offert aux parties pour changer d'avis	J+37	Délai d'homologation de 15 jours ouvrables offert à l'administration du travail pour accepter/refuser d'homologuer la rupture	J+38	Fin du contrat au plus tôt le lendemain de l'homologation + remise des documents/indemnités de fin de contrat	<table border="1"> <tr> <td>J</td> <td>Convocation à 1 entretien préalable</td> </tr> <tr> <td>J+11</td> <td>Entretien préalable</td> </tr> <tr> <td>J+14</td> <td>Notification du licenciement</td> </tr> <tr> <td>J+105</td> <td>Fin du contrat de travail (après 3 mois de préavis payé, dispensé ou non d'exécution)</td> </tr> </table>	J	Convocation à 1 entretien préalable	J+11	Entretien préalable	J+14	Notification du licenciement	J+105	Fin du contrat de travail (après 3 mois de préavis payé, dispensé ou non d'exécution)	<table border="1"> <tr> <td>J</td> <td>Convocation à 1 entretien préalable</td> </tr> <tr> <td>J+11</td> <td>Entretien préalable (avec remise de la note économique + proposition du CSP)</td> </tr> <tr> <td>J+20</td> <td>Notification du licenciement conservatoire</td> </tr> <tr> <td>J+32</td> <td>Fin du contrat en cas d'adhésion au CSP</td> </tr> <tr> <td>J+33</td> <td>Information de l'administration à propos du licenciement intervenu en cas de refus d'adhésion au CSP</td> </tr> <tr> <td>J+102</td> <td>Fin du contrat en cas de refus d'adhésion au CSP (après 3 mois de préavis dispensé d'exécution ou non)</td> </tr> </table>	J	Convocation à 1 entretien préalable	J+11	Entretien préalable (avec remise de la note économique + proposition du CSP)	J+20	Notification du licenciement conservatoire	J+32	Fin du contrat en cas d'adhésion au CSP	J+33	Information de l'administration à propos du licenciement intervenu en cas de refus d'adhésion au CSP	J+102	Fin du contrat en cas de refus d'adhésion au CSP (après 3 mois de préavis dispensé d'exécution ou non)
J	Convocation à 1 (voire 2) entretiens préparatoires																																		
J+5	1 (voire 2) entretiens préparatoire(s)																																		
J+5 (a minima)	Signature d'un Cerfa de RC Signature d'une convention annexe détaillant les points non visés par le Cerfa																																		
J+20	Délai de rétractation de 15 jours calendaires offert aux parties pour changer d'avis																																		
J+37	Délai d'homologation de 15 jours ouvrables offert à l'administration du travail pour accepter/refuser d'homologuer la rupture																																		
J+38	Fin du contrat au plus tôt le lendemain de l'homologation + remise des documents/indemnités de fin de contrat																																		
J	Convocation à 1 entretien préalable																																		
J+11	Entretien préalable																																		
J+14	Notification du licenciement																																		
J+105	Fin du contrat de travail (après 3 mois de préavis payé, dispensé ou non d'exécution)																																		
J	Convocation à 1 entretien préalable																																		
J+11	Entretien préalable (avec remise de la note économique + proposition du CSP)																																		
J+20	Notification du licenciement conservatoire																																		
J+32	Fin du contrat en cas d'adhésion au CSP																																		
J+33	Information de l'administration à propos du licenciement intervenu en cas de refus d'adhésion au CSP																																		
J+102	Fin du contrat en cas de refus d'adhésion au CSP (après 3 mois de préavis dispensé d'exécution ou non)																																		

## 2 Comparatif des principales modalités de ruptures (CDI) ... suite

	Rupture conventionnelle (« RC »)	Licenciement pour motif personnel	Licenciement économique
Situation du salarié vis-à-vis du chômage	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eligibilité</b> sous réserve de remplir les conditions d'attribution requises</li> <li>• Bénéfice de l'<b>ARE</b> (allocation chômage «classique» d'environ 57% du salaire journalier de référence) après               <ul style="list-style-type: none"> <li>• un délai de carence de 7 jours minimum</li> <li>• un différé d'indemnisation congés payés</li> <li>• un différé spécifique de <b>150 jours</b> maximum lorsque les indemnités de rupture/transaction sont &gt; au montant prévu par la loi</li> </ul> </li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Eligibilité</b> sous réserve de remplir les conditions d'attribution requises</li> <li>• <b>En cas d'adhésion au CSP:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Versement immédiat de l'allocations chômage (dite «ASP») sans différé d'indemnisation ni délai d'attente</li> <li>• ASP plus favorable (75% du salaire journalier de référence) pendant 12 mois</li> <li>• Pas de dégressivité de la ASP à partir du 9<sup>ème</sup> mois d'indemnisation</li> <li>• Possibilité de bénéficier de l'allocation chômage classique (ARE) à la fin de l'ASP sous réserve de remplir les conditions d'accès</li> </ul> </li> <li>• <b>En cas de refus du CSP</b>, différé d'indemnisation spécifique de <b>75 jours</b> maximum</li> </ul>

## 2 Comparatif des principales modalités de ruptures (CDI)

... suite

	Rupture conventionnelle (« RC »)	Licenciement pour motif personnel	Licenciement économique
Délais de contestation	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>12 mois</b> pour contester la RC au motif d'un vice du consentement ou le motif du licenciement</li><li>• <b>2 ans</b> pour contester les conditions d'exécution du contrat</li><li>• <b>3 ans</b> pour solliciter des rappels de salaire</li><li>• <b>5 ans</b> pour demander des dommages et intérêts pour harcèlement moral</li></ul>		

## 2 Comparatif des principales modalités de ruptures (CDI)

... suite

	Rupture conventionnelle (« RC »)	Licenciement pour motif personnel	Licenciement économique
Indemnités de rupture	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indemnité de rupture</b> conventionnelle (égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement)</li> <li>• <b>Pas de préavis</b> (mais 1,5 mois de procédure durant lequel le salarié est rémunéré)</li> <li>• <b>Indemnité compensatrice de congés payés</b> acquis et non pris à la date de la rupture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indemnité</b> légale ou conventionnelle de <b>licenciement</b></li> <li>• <b>Indemnité compensatrice de préavis</b></li> <li>• <b>Indemnité compensatrice de congés payés</b> acquis et non pris à la date de la rupture</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Indemnité</b> légale ou conventionnelle de <b>licenciement</b></li> <li>• <b>Indemnité compensatrice de préavis</b> versée à France travail en cas d'acceptation du CSP <u>vs.</u> au salarié en cas de refus du CSP</li> <li>• <b>Indemnité compensatrice de congés payés</b> acquis et non pris à la date de la rupture</li> </ul>

## 3.1 Focus sur l'abandon de poste

Loi « Marché du travail » n°2022-1598 du 21 décembre 2022 : instaure la **présomption de démission en cas d'abandon de poste volontaire du salarié**

1. Le salarié abandonne son poste de travail
2. L'employeur met en demeure le salarié de justifier son absence dans un délai qui ne peut être inférieur à 15 jours calendaires
3. Le salarié doit justifier son absence d'un motif légitime dans le délai fixé par l'employeur
4. En cas d'absence de motif légitime, le salarié est présumé démissionnaire

Cette présomption n'est pas applicable aux salariés en période d'essai et aux salariés en CDD.



C. trav.,  
art. L.1237-1-1,  
R.1237-13

**Avant** : L'employeur ne pouvait pas considérer comme démissionnaire un salarié au seul motif qu'il avait abandonné son poste de travail, la démission nécessitait une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail

## 3.2 Focus sur la prise d'acte

1. Le salarié considère qu'un ou plusieurs manquements suffisamment graves de l'employeur rendent impossible la poursuite du contrat de travail ;
2. Le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat de travail ;
3. le contrat de travail est immédiatement rompu.

Conséquence : la cessation immédiate du contrat de travail à la date d'envoi du courrier du salarié

- Soit la prise d'acte est injustifiée et elle produit les effets d'une démission, l'employeur peut réclamer l'indemnité compensatrice de préavis de démission
- Soit la prise d'acte produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque les faits invoqués sont établis et justifient la rupture du contrat
- Soit la prise d'acte produit les effets d'un licenciement nul lorsqu'elle est afférente aux thèmes listés à l'article L.1235-3-1 du Code du travail.

### 3.3

## Focus sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail

1. Le salarié considère que l'employeur n'exécute pas ses obligations contractuelles
2. Le salarié peut saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir la résiliation judiciaire du contrat aux torts de l'employeur
3. Les juges du fond disposent d'un pouvoir souverain pour apprécier si les manquements de l'employeur sont d'une gravité suffisante
4. Le contrat de travail n'est pas immédiatement rompu, le salarié continue de travailler en attendant la décision du juge

- Si la demande de résiliation est rejetée, le contrat de travail se poursuit.
- Si elle est acceptée, elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
- Elle peut produire les effets d'un licenciement nul lorsqu'elle est afférente aux thèmes listés à l'article L.1235-3-1 du Code du travail.

## 3.4 Focus sur la vie personnelle et l'intimité de la vie privée du salarié

### La vie privée du salarié :

- ❖ Les agissements du salarié dans sa vie personnelle et privée ne sont pas constitutifs d'une cause de licenciement.
- ❖ Le salarié peut donc se prévaloir du respect de sa vie privée, en vertu de nombreux articles tels que l'article 9 du Code civil, l'article 8 de la CESDH et de nombreux articles du Code du travail.
- ❖ Il n'y a pas de définition légale, mais la jurisprudence se réfère à la notion : « d'intimité de la vie privée »
- ❖ Le non-respect de la vie privée du salarié est interdit et un licenciement fondé sur des faits relevant de la vie privée est atteint de **nullité pour violation d'une liberté fondamentale**

## 3.4 Focus sur la vie personnelle et l'intimité de la vie privée du salarié

### La vie personnelle du salarié :

- ❖ La notion de vie personnelle du salarié est une notion plus large que celle de la vie privée. Un comportement du salarié relevant de sa vie personnelle ne relève pas forcément de la vie privée.
- ❖ En principe, les éléments de la vie extra-professionnelle du salarié ne peuvent être pris en compte par l'employeur pour justifier un licenciement. Exception : manquement contractuel, rattachement à la vie professionnelle ou trouble objectif au sein de l'entreprise (ce dernier cas ne pouvant pas donner lieu à une procédure disciplinaire).
- ❖ Contrairement au non-respect de la vie privée, le non-respect de la vie personnelle n'est pas sanctionné par la nullité du licenciement. Un licenciement fondé sur des faits relevant de la vie strictement personnelle est **jugé sans cause**.



**Cristelle Devergies-Bouron**  
Avocat droit du travail - Directeur  
de mission EY société d'avocats ...



**MERCI**



**Gladys Goutorbe**  
Avocate en Droit Social



# OCTOPUS Développement RH

Plateforme d'appui RH aux entreprises et aux salariés,  
dédiée au territoire de Sète & du Bassin de Thau : fruit d'une démarche mutualisée,  
**OCTOPUS rassemble les aides et financements RH d'un collectif d'acteurs institutionnels du territoire**, du monde économique, de l'emploi et de la formation,  
au service du développement des TPE/PME locales.



Direction départementale de l'emploi,  
du travail et des solidarités - DDETS  
Service des Mutations économiques



Les soutiens : le Club Octopus (entreprises du bassin), Agglopôle de Sète Méditerranée

# La TEAM RH

- Un réseau unique pour une **offre d'appui RH** structurée et adaptée aux besoins des entreprises
- 23 partenaires publics ou parapublics de l'accompagnement RH
- Aujourd'hui : réception de demandes entreprise relayées auprès des interlocuteurs pour une réponse sous 7 jours



**Chefs d'entreprise, responsables RH,  
trouvez les solutions adaptées  
à vos besoins en compétences et problématiques RH  
auprès des conseillers de **Team RH Occitanie****



[Je souhaite déposer une demande](#)

Échanger avec un conseiller pour :

### Je recrute un ou plusieurs salariés

- Connaître les aides à l'embauche des jeunes, à l'apprentissage
- Comprendre les emplois francs en quartiers prioritaires, le contrat de professionnalisation, le VTE Vert sur les métiers de la transition écologique
- Trouver des candidats



### Je mets en place une formation

- Choisir la bonne formation
- Trouver mon OPCO, financer la formation
- Monter en compétences mes salariés sur l'écologie ou le numérique, grâce à une prise en charge financière majorée par l'État



### J'inclus le handicap dans mon entreprise

- Recruter un collaborateur en situation de handicap
- Trouver des solutions pour qu'un salarié en situation de handicap puisse continuer de travailler dans l'entreprise (aménagement du poste, reclassement, transition professionnelle)
- Inclure le handicap dans ma politique de ressources humaines



### Je crée la fonction RH dans mon entreprise

- Organiser la gestion du personnel (salaires, cotisations, contrats, temps de travail, absences)
- Mettre en place des fiches de poste
- Être conseillé(e) pour réaliser les entretiens professionnels de mes salariés



### J'améliore l'organisation du travail dans mon entreprise

- Élaborer ma gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- Améliorer l'efficacité en entreprise par l'organisation du travail
- Simuler les impacts d'un nouveau projet
- Favoriser le dialogue au sein des équipes pour prévenir les conflits, appui au fonctionnement du comité social et économique (CSE)



### J'adapte ma stratégie RH aux mutations

- Anticiper les impacts des changements économiques, technologiques et climatiques sur mon activité
- Faire un diagnostic de l'évolution des métiers dans mon entreprise
- Faire le point sur les besoins de formation de mes salariés
- Repenser l'organisation du travail



# MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

**Vos contacts :**

- **Alexandre PLATEK**

**Animateur Octopus**

**06 62 83 56 91 / a.platek@herault.cci.fr**

- **Delphine GUIBAL**

**DARP Déléguée à l'accompagnement des entreprises**

**07 86 18 61 85 / delphine.guibal@herault.gouv.fr**