



Point de repère France  
2022

## Les différentes ruptures de contrat

### I. LES LICENCIEMENTS

#### A. LICENCIEMENT ECONOMIQUE

**Motif** : pour justifier un licenciement économique, la suppression de l'emploi doit être consécutive à :

- Des difficultés économiques conséquentes non compensables par une autre société du groupe ou mettant en péril l'activité de la société (fournir des données chiffrées).
- Une mutation technologique (délocalisation pour maintenir l'activité de la société)
- Une réorganisation de l'entreprise (pour maintenir l'activité de la société)

#### B. LICENCIEMENT POUR CAUSE REELLE ET SERIEUSE

(Inclut toutes les autres formes de licenciements : motif personnel, faute (grave ou lourde)).

**Motif personnel** : invalidité ou état de santé ne permettant pas un maintien du salarié dans l'entreprise, insuffisance professionnelle du salarié. Dans ce cas, le salarié part avec toutes les indemnités suivant une fin de contrat (indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés) car le motif réel et sérieux ne présente pas un caractère fautif.

**Faute grave** : faute qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. La faute grave n'est pas forcément intentionnelle, c'est pourquoi l'employeur n'est pas tenu de prononcer une mise à pied à titre conservatoire. En revanche, le salarié licencié pour faute grave, ne perçoit pas les indemnités de préavis et de licenciement. Toutefois, il perçoit les indemnités de congés payés.

**Faute lourde** : faute commise par le salarié avec intention de nuire à l'entreprise ou à l'employeur. Le salarié licencié pour faute lourde ne perçoit aucune indemnité de fin de contrat.

**N.B.** : dans tous les cas de licenciement, quelle qu'en soit la raison, le salarié percevra des allocations chômage.

**Le licenciement, quel qu'en est le motif, doit obéir à une procédure stricte, aussi, vous devez vous adresser à un cabinet d'avocats spécialisé dans le droit du travail.**

### II. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

\*\*\*\*\*

#### **SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France  
Tel: +33(0)1 34 05 07 71  
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z  
SARL au capital de 14 000€

#### **SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK  
Tel: +44 207 953 4025  
Company registered in England & Wales,  
N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-

Rupture du contrat de travail par consentement mutuel entre le salarié et l'employeur.

Seul un CDI peut être rompu de cette façon.

Cette rupture résulte d'une convention signée (cerfa 14598\*01) par les deux parties lors d'un entretien.  
Cette convention est soumise aux dispositions du droit du travail (art 2242-15 du code du travail).  
Cf. notre PDR sur la rupture conventionnelle.

**En cas de rupture conventionnelle, le salarié percevra des allocations chômage.**

### **III. LA DEMISSION**

Le salarié souhaite rompre son contrat. Il informe son employeur de sa décision.

**N.B. :** Même si la loi ne prévoit pas de règle spécifique de notification de la lettre de démission, nous préconisons d'envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception, ou une remise en main propre contre décharge.

Le salarié devra respecter un préavis légal ou conventionnel.

N.B. : le salarié ne perçoit normalement pas d'allocations chômage, excepté dans certaines circonstances dérogatoires. Nous consulter.

**N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !**

\*\*\*\*\*

#### **SEDI France SARL**

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France  
Tel: +33(0)1 34 05 07 71  
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z  
SARL au capital de 14 000€

#### **SEDI UK LTD**

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK  
Tel: +44 207 953 4025  
Company registered in England & Wales,  
N°3494781

-Website: [www.sedigroup.com](http://www.sedigroup.com) - Email: [info@sedigroup.com](mailto:info@sedigroup.com)-