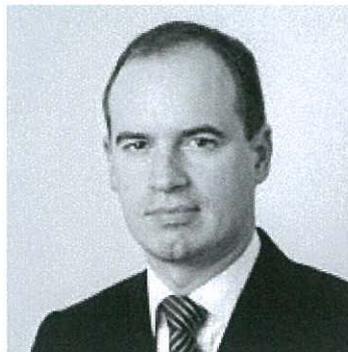


: : : : *lu, vu, entendu* : : : :

25/06/2014 - **Contrat de travail**

Les précautions à prendre lorsque c'est le salarié qui rompt le contrat de travail

Lorsque c'est le salarié qui est à l'initiative de la rupture du contrat de travail, il y a certaines précautions à prendre. Lionel Paraire, avocat associé au sein du cabinet Galion, a délivré ses conseils lors d'un colloque organisé par Avosial le 18 juin dernier.



A lire également

Prise d'acte : le législateur sécurise la situation du salarié

Prise d'acte : les juges devront se prononcer dans le mois

Les effets d'une démission au cours d'une action en résiliation judiciaire du contrat

Un salarié peut-il démissionner lorsqu'il a été reconnu temporairement inapte ?

Un salarié qui décide de quitter l'entreprise, ce n'est pas anodin. Avant de le laisser partir, il faut bien connaître ses motivations et sécuriser les modalités de son départ. C'est le message qu'a fait passer Lionel Paraire, avocat au sein du cabinet Galion lors d'un colloque organisé par les syndicats d'avocats d'entreprise en droit social Avosial sur "les modes alternatifs de résolution des différends".

Repérer les signes avant-coureurs

"Il y a des signes avant-coureurs au départ d'un salarié, prévient Lionel Paraire, des arrêts maladie qui se succèdent, des absences injustifiées, des plaintes ou des menaces du salarié auprès de la direction, un changement brutal de comportement...". Or, constate-t-il, les DRH ne perçoivent pas forcément ces symptômes. Confrontés à un départ du salarié, les employeurs doivent avoir quelques réflexes pour en connaître les raisons et sécuriser la rupture du contrat de travail.

Demander une démission écrite

"La démission ne s'accompagne d'aucun formalisme", rappelle Lionel Paraire. Toutefois, en cas de démission orale, il recommande vivement "de demander une confirmation écrite au salarié et s'assurer du caractère non équivoque de la démission. Si le salarié refuse, l'employeur doit alors prendre acte de la démission du salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, voire ignorer sa démission orale et mettre le salarié en demeure de reprendre son poste".

Il estime aussi qu'il peut être bon de s'interroger sur "l'état psychologique du salarié et de vérifier l'existence de griefs antérieurs formulés par le salarié à l'encontre de l'employeur".

Si la démission est équivoque, Lionel Paraire conseille au DRH de "proposer un entretien au salarié, ou de contester par écrit les griefs invoqués".

Ne pas laisser traîner un abandon de poste

"Je vois encore des cas où les départs ne sont jamais formalisés", déplore l'avocat. Lorsque le salarié abandonne son poste sans crier gare, "il faut envoyer des mises en demeure au salarié pour qu'il reprenne son poste, sanctionner l'absence et l'absence d'explications". Et, en l'absence de réaction, mettre en œuvre la procédure de licenciement. L'avocat rappelle qu'en cas d'abandon de poste consécutif à un arrêt maladie, le DRH peut sanctionner le refus du salarié de se présenter à la visite médicale de reprise (arrêt du 20 mars 2013).

Analyser les griefs de la prise d'acte

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail est une situation sensible qu'il faut anticiper, prévient Lionel Paraire. "Ce n'est pas parce qu'il y a une lettre de démission que c'est une démission ; il peut s'agir d'une prise d'acte, insiste-t-il. Il faut proposer un entretien, analyser et répondre aux griefs formulés par le salarié et y répondre par LRAR en reprenant chacun des griefs mentionnés par le salarié", explique-t-il. Et pourquoi pas proposer une rupture conventionnelle. Enfin, prenez soin de bien inscrire le motif de "prise d'acte" dans l'attestation Pôle emploi et non celui de démission.

Gérer le contrat en cours suite à une demande de résiliation judiciaire

Lorsque le salarié demande en justice la résiliation judiciaire de son contrat de travail, "il faut gérer la relation de travail lorsque la procédure est en cours et en cas de rejet la demande du salarié par les juges, notamment envisager de régulariser les manquements", conseille Lionel Paraire.

Refuser une rupture conventionnelle demandée par le salarié

Lorsque c'est le salarié qui est à l'initiative de la rupture conventionnelle et que l'employeur n'y est pas favorable, il doit "répondre au salarié par écrit pour lui notifier son refus et comprendre les raisons qui motivent la demande du salarié afin éventuellement de satisfaire certaines de ses requêtes".

Par Florence Mehrez