

LES INCIDENCES SUR LE PERSONNEL

1. L'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Depuis le moment où il a signé son contrat de travail, tout salarié doit pouvoir évoluer au sein de l'entreprise. L'évolution peut être verticale, on parlera d'évolution hiérarchique ; elle peut être horizontale quand l'évolution concernera les responsabilités ou le métier exercé. Pour cela, différents moyens sont à la disposition du salarié.

a. La formation

A l'initiative de l'employeur ou du salarié lui-même, plusieurs dispositifs de formation (cf 3.3 – la gestion des ressources humaines) sont proposés afin d'enrichir les connaissances du salarié et de lui permettre d'évoluer dans l'entreprise. La formation est bien souvent à la base des différentes mutations décrites ci-après.

b. L'adaptation

Les métiers changent et évoluent. Lors de mutations technologiques, certains profils de poste sont revus. Le salarié doit pouvoir s'adapter à ces changements.

c. La mutation

L'entreprise peut avoir ou ouvrir des établissements dans d'autres régions, voire d'autres pays. Le salarié peut donc se voir proposer un poste dans une autre zone géographique. Cette mutation peut être accompagnée d'une promotion. À l'inverse, un refus peut être la cause d'un licenciement. À certains moments de sa vie professionnelle, un salarié peut donc être amené à faire des choix.

d. La reconversion

La reconversion professionnelle peut être choisie. Par exemple, une personne ayant un CAP de cuisinier peut très bien, au bout de quelques années, ne plus supporter les contraintes horaires de ce métier et vouloir trouver un autre emploi moins contraignant. Une formation adéquate peut lui permettre d'obtenir une autre qualification ou un autre diplôme.

La reconversion peut être imposée par la mutation environnementale : certains métiers tombant en désuétude, un demandeur d'emploi peut ne plus trouver de travail dans sa branche.

Pour les besoins de son entreprise, un employeur peut imposer une reconversion à des salariés.

e. La promotion

La promotion est le fait d'obtenir un nouveau poste ou de nouvelles responsabilités. Elle est souvent accompagnée d'une augmentation de salaire. La promotion interne est un facteur de motivation pour les salariés.

Elle est basée sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, sur la reconnaissance du travail fourni, de l'implication du salarié dans l'entreprise ou de concours qu'il a passés.

La loi oblige les entreprises de plus de trois cents salariés à établir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (cf 5.2 – les mutations de l'entreprise (gpec)).

2. LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Un contrat de travail prend fin lorsqu'une des deux parties en a la volonté.

a. La démission

La **démission a pour origine la volonté du salarié**. Il n'existe pas de procédure imposée par la loi. Cependant, le salarié doit prévenir son employeur, de préférence par écrit, et respecter un préavis dont le délai est fixé par la convention collective. Il n'a pas à indiquer les raisons de son départ.

Sauf cas particuliers, la démission ne donne droit à aucune indemnité de la part de l'employeur ni à aucune allocation chômage.

b. Le licenciement pour motif personnel

Le licenciement pour motif personnel a pour origine la volonté de l'employeur.

Il est prononcé notamment en cas de faute, d'insuffisance professionnelle ou d'absences répétées. La faute doit être réelle et sérieuse. A défaut, le licenciement est qualifié d'abusif. La procédure de licenciement est soumise à des règles très strictes: entretien préalable, lettre de licenciement motivée et préavis.

Lorsque le licenciement concerne un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical), l'employeur doit obtenir une autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Selon la gravité de la faute (lourde ou grave), l'employeur peut être tenu ou non de verser des indemnités.

Le salarié licencié a droit aux allocations chômage.

Un licenciement pour motif personnel peut être contesté devant le conseil de prud'hommes.

c. Le licenciement économique

Le licenciement économique a pour origine la volonté de l'employeur.

Il est prononcé pour des motifs n'incombant pas au salarié. Il résulte de la suppression ou de la transformation d'emploi due à des difficultés économiques de l'entreprise ou à des mutations technologiques.

Le licenciement pour cause économique peut concerner un ou plusieurs salariés.

La procédure varie selon le nombre de salariés licenciés. Par exemple, toute entreprise d'au moins cinquante salariés qui procède au licenciement pour motif économique d'au moins dix salariés sur trente jours doit élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (cf 5.2 – mutations de l'entreprise).

Le salarié licencié a droit aux allocations chômage.

Un licenciement pour motif économique peut être contesté devant le conseil de prud'hommes.

d. La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est une rupture faite à l'amiable ou un départ volontaire négocié. Il y a accord du salarié et de l'employeur pour mettre fin au contrat de travail.

Ce mode de rupture du contrat de travail permet au salarié de percevoir une indemnité non imposable. Le salarié peut également percevoir des allocations chômage.

Une rupture négociée ne peut être contestée par la suite.

Il peut aussi y avoir une rupture conventionnelle collective si l'entreprise est en difficulté économique. L'entreprise propose aux salariés qui le souhaitent une rupture amiable du contrat de travail. La rupture peut avoir lieu dans le cadre d'un accord de GPEC, d'un PSE ou d'un plan de départs volontaires.

La rupture conventionnelle permet donc de mettre en œuvre un plan de sauvegarde d'emplois négocié entre l'entreprise et les organisations représentatives, en application d'une convention qui a nécessité un accord majoritaire.

e. la fonction du Conseil de prud'hommes.

C'est une instance juridique qui traite les litiges opposants un employeur et un salarié. Ces conflits sont liés à l'application ou à la rupture du contrat de travail.