

Introduction

Les départs négociés ont connu, ces dernières années, un essor considérable dans les entreprises.

Tous les salariés sont désormais concernés qu'il s'agisse des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise et plus encore des cadres.

Comment peut-on expliquer cet essor ? Les réponses sont multiples : le souhait pour l'employeur de bénéficier de la sécurité juridique, la volonté pour le salarié de toucher l'assurance chômage, l'intérêt commun de terminer un litige au plus tôt. Après tout, la sagesse populaire ne dit-elle pas : « un tiens vaut mieux que deux tu l'auras » ?

Si la rupture amiable, la rupture conventionnelle et la transaction peuvent être considérées comme des accords intéressants, encore faut-il les différencier. Ainsi nous verrons que la rupture conventionnelle, comme la rupture amiable constituent des modes de rupture du contrat de travail. En revanche, la transaction n'est qu'une convention qui ne fait que régler les conséquences d'une rupture.

Les deux premières parties de ce guide sont consacrées à la rupture amiable et à la rupture conventionnelle qu'il conviendra, au-delà des termes apparemment similaires, de nettement différencier.

Nous aborderons, ensuite, la transaction, contrat par lequel les parties terminent ou préviennent une contestation en consentant des concessions réciproques. Le contrat paraît simple, encore faut-il respecter certaines règles précises pour en assurer la validité. En ce sens, nous insisterons sur le moment précis où la transaction doit être signée ainsi que sur la notion de « concessions réciproques ». Il est clair que les deux parties à l'acte doivent être vigilantes sur ces

Chapitre 1

Champ d'application

La rupture amiable repose sur un principe simple et facile à mettre en œuvre : ce que les parties ont fait par commun accord peut être retiré par commun accord.

La jurisprudence a admis que la rupture d'un commun accord du contrat de travail - en dehors de toute application des règles concernant le licenciement - était un mode autonome de rupture du contrat de travail qui organisait les conditions de cette rupture.

Ainsi, la Cour de cassation dans un arrêt de principe du 29 mai 1996 a rappelé : « Selon l'article 1134 du Code civil, les parties peuvent par leur consentement mutuel, mettre fin à leur convention [...] qu'il en résulte que si les parties à un contrat de travail décident d'un commun accord d'y mettre fin, elles se bornent à organiser les conditions de la cessation de leurs relations de travail¹. »

Les cas de ruptures admis par la loi

La loi vise la rupture amiable dans deux cas :

- Le contrat d'apprentissage passé les quarante-cinq premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise, peut être résilié selon l'article L. 6222-18 du Code du travail « par accord écrit signé des deux parties ».
- Le contrat de travail à durée déterminée selon l'article L. 1243-1 du Code du travail peut être rompu par accord des parties.

1. Cass. soc., 29 mai 1996 : Bull. civ. V, n° 215.



Attention ! Il a été jugé par les juges du fond que l'instauration de la rupture conventionnelle interdisait aux parties le recours à la rupture amiable, sauf dans les hypothèses où la rupture conventionnelle n'est pas envisageable (accords collectifs de GPEC, plans de sauvegarde de l'emploi, rupture anticipée de CDD, de contrat de travail temporaire, de contrat d'apprentissage)². Cette position a été approuvée par la Cour de cassation³. Ainsi, la rupture d'un CDI par un accord conclu entre un employeur et un salarié ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Et la rupture amiable pour motif économique ?

La jurisprudence avait validé les ruptures négociées pour motif économique, sous réserve que l'accord soit « avantageux » pour le salarié. La chambre sociale de la Cour de cassation avait précisé que ce type de rupture ne pouvait pas dispenser l'employeur de respecter les procédures de concertation avec les institutions représentatives du personnel prévues par les articles L. 1233-3 et suivants du Code du travail⁴.

Toutefois, le législateur, par une loi du 29 juillet 1992, prise en application de la directive n° 75/129 CEE du 17 février 1975 modifiée par la directive n° 92/56 du 24 juin 1992, a introduit dans l'article L. 1233-3 du Code du travail relatif au champ d'application de la procédure pour licenciement économique les termes suivants : « Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa. »

En conséquence, si la rupture négociée du contrat de travail intervient pour un motif économique, elle devra être conduite dans le cadre de la procédure pour licenciement économique. Conformément à l'article 1233-3 du Code du travail modifié, la Cour de cassation considère que l'employeur qui envisage de supprimer de nombreux emplois pour motif économique, est tenu de respecter les dispositions d'ordre public des articles L. 1233-3 et suivants du Code du travail, peu important que ces emplois ne soient supprimés que par la voie des départs volontaires dans le cadre d'un accord d'entreprise⁵.

2. Dijon, 5 mai 2011, RG n° 10-160 - Riom, 12 juin 2012, RG n° 11/0099.

3. Cass. soc., 15 octobre 2014, pourvoi n° 11-22251.

4. Cass. soc., 10 avr. 1991 : Bull. civ. V, n° 179.

5. Cass. soc., 22 févr. 1995 : Bull. civ. V, n° 68. Ainsi, les représentants du personnel doivent être consultés. En revanche, l'employeur, dans cette hypothèse, peut s'abstenir de l'envoi d'une lettre de licenciement : Cass. soc. 2 déc. 2003 : JCP E 2004, 19. On notera également que l'employeur qui offre la possibilité d'un départ à un salarié dans le cadre d'un départ négocié n'est pas tenu de respecter un ordre des licenciements, sauf disposition conventionnelle contraire (Cass. soc., 10 mai 2005, pourvoi n° 02-45237). En revanche, la priorité de réembauchage subsiste au profit du salarié (Cass. soc., 13 septembre 2005, pourvoi n° 04-40135), même si celle-ci n'a pas à lui être notifiée (Cass. soc., 2 novembre 2005, pourvoi n° 02-44721).

Chapitre 2

Les conditions de validité

Les conditions de validité de droit commun

La rupture négociée d'un contrat de travail doit répondre aux exigences du droit commun.

Selon les dispositions du Code civil, la convention doit :

- être signée entre des parties ayant la capacité de contracter ;
- avoir un objet certain : il s'agit ici de la rupture du contrat de travail ;
- avoir une cause licite ; pour une convention synallagmatique, il s'agit des motifs des cocontractants ;
- recevoir le consentement des parties qui est valable dès lors qu'il est exempt de tout vice c'est-à-dire d'erreur, de violence ou de dol¹ (pour ces différentes notions, voir le chapitre consacré aux conditions de forme de la transaction).

Par ailleurs, le conseil de prud'hommes doit vérifier l'absence de vices de consentement².

1. Code civil, art. 1109. Ainsi, la résiliation amiable d'un contrat d'apprentissage doit, à l'instar de tout contrat, être exempte de tout vice du consentement (dol, violence ou erreur). Tel n'est pas le cas lorsque la convention de rupture amiable a été signée à l'issue d'un entretien rapidement organisé, au cours duquel l'apprenti a été trompé par la présentation par l'employeur de son incompétence et de sa situation d'échec professionnel, alors qu'aucun reproche n'avait été clairement formulé jusque-là, et n'a pu bénéficier du temps nécessaire pour se renseigner sur ses droits et consulter les professionnels de son choix qui auraient pu l'assister lors de cet entretien (Chambéry 28 février 2019 RG n° 18/00310).

2. Cass. soc., 5 mars 1986 : Bull. civ. V, n° 681. Le salarié qui ne prouve pas que son consentement a été vicié ne peut revenir sur l'accord écrit de rupture du contrat d'apprentissage qu'il a signé (Cass. soc. 15 décembre 2010, pourvoi n° 09-42783).

À titre d'exemple, la rupture est présumée avoir été négociée « librement » lorsque le salarié a accepté l'accord sans protestation, ni réserves³, ni acrimonie ou dépit⁴ ou si, plus généralement, il ne démontre pas qu'il a subi des violences ou pressions morales⁵.

L'erreur ne peut être invoquée dès lors que l'intéressé était parfaitement apte à comprendre les conséquences de son acte⁶ ou bien qu'étant d'origine étrangère, il avait une parfaite connaissance de la langue française et n'avait pu se méprendre sur la signification de l'accord⁷.



À noter : L'erreur sur les incidences financières de l'accord⁸ et en particulier sur le droit au chômage peut être retenue comme cause de nullité⁹ ou comme un préjudice que l'employeur doit indemniser¹⁰.

Le moment de la rupture négociée

La rupture négociée du contrat de travail - qui a pour objet d'organiser les conditions de la cessation des relations de travail entre le salarié et l'employeur¹¹ - peut valablement intervenir jusqu'au moment où une partie prend l'initiative ou la décision de rompre le contrat.

Ainsi, la rupture négociée du contrat de travail n'est pas possible après un licenciement¹² ou une démission, ou encore quand l'employeur a pris la décision de rompre le contrat de travail.

La Cour de cassation a considéré que la décision de rompre le contrat avait déjà été prise par l'employeur dès lors que :

- le salarié a été convoqué à un entretien préalable¹³ ;

3. Cass. soc., 20 févr. 1969 : Bull. civ. V, n° 130.

4. Cass. soc., 20 mars 1980 : Bull. civ. V, n° 278.

5. CA Paris, 23 mai 1986 : Cah. Prud'h. 1987, p. 81. - On comprendra dès lors que la jurisprudence ait prohibé toute rupture amiable en l'état d'un litige existant (Cass. soc., 31 octobre 2000, pourvoi n° 98-43086 - V. dans le même sens : Cass. soc., 2 décembre 2003, pourvoi n° 01-46176, 31 octobre 2007, pourvoi n° 06-43570).

6. Cons. Prud'h. Metz, 13 janv. 1985 : JCP 1986, éd. E, II, 14782.

7. Cass. soc., 21 nov. 1984, Texeira Duarte c/ Sté BSN.

8. Cass. crim., 28 nov. 1984 : Bull. crim. n° 375.

9. Cass. crim., 27 oct. 1981, Soulier et Lombart.

10. Cass. soc., 19 déc. 1990 : Bull. civ. V, n° 681.

11. Cass. soc., 29 mai 1996 : Bull. civ. V, n° 215.

12. Cass. soc., 20 juin 1995-21 juin 1995 : Cah. soc. Barreau 1995, n° 73, A 51. Voir dans le même sens : Cass. soc., 11 oct. 2000, pourvoi n° 98-42067.

13. Cass. soc., 3 avr. 1990 : Bull. civ. V, n° 153 ; Cass. soc., 6 nov. 1996 : Cah. soc. Barreau 1997, n° 86, A 6.

Chapitre 3

Contenu et effets

Forme et contenu de la rupture amiable

La rupture négociée pour motif personnel étant un mode autonome de rupture du contrat de travail, la procédure de licenciement ne trouve pas à s'appliquer¹ et elle n'est soumise à aucune condition de forme.

L'écrit n'est pas requis comme une condition de validité de l'accord conformément aux règles qui régissent les contrats. Toutefois, il est préférable pour en rapporter la preuve d'y recourir puisqu'il appartient à celui qui se prévaut d'un accord d'en rapporter la preuve et notamment de faire apparaître la volonté des parties de résilier mutuellement le contrat de travail².

Cet écrit pour attester la volonté commune des parties de rompre le contrat de travail devra indiquer :

- la date effective de la fin des fonctions qui peut être immédiate dès la signature de l'accord³ ou éloignée de plusieurs mois⁴ ;
- les indemnités versées ou non à cette occasion ;
- le sort de certaines obligations : comme le logement de fonction ou la clause de non-concurrence.

1. Cass. soc., 12 mai 1993 : *Cah. soc. Barreau* 1993, n° 51, B 101.

2. Cass. soc., 29 avr. 1969 : *Bull. civ. V*, n° 274.

3. Cass. soc., 5 mars 1986 : *Bull. civ. V*, n° 60.

4. Cass. soc., 19 déc. 1979 : *Bull. civ. V*, n° 1022.