

■ La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée.

■ À certaines conditions, le contrat de travail à durée déterminée peut également être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

RELATIONS
DU TRAVAILLES RUPTURES
AMIABLES DU CONTRAT
DE TRAVAIL

Rupture conventionnelle individuelle, rupture conventionnelle collective, rupture d'un commun accord ou encore accord tripartite : autant de modes de rupture du contrat de travail qui se distinguent du licenciement et de la démission et qui se fondent sur la volonté des parties de mettre fin au contrat de travail qui les unit.



AUTEUR Pierre Fadeuilhe
TITRE Maître de conférences
à l'INP de Toulouse, chercheur à l'Irdeic
– université de Toulouse 1 Capitole

La rupture amiable est subordonnée au respect d'un certain nombre de règles qui varient selon que l'on est en présence d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) ou selon les circonstances à l'origine desquelles est mise en place cette rupture amiable.

LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CDI

Qu'elle soit individuelle ou collective¹, la rupture conventionnelle est le seul mode de rupture amiable du contrat de travail à durée

indéterminée². Instituée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, elle est subordonnée à des conditions de fond et de forme que la jurisprudence a été amenée à préciser au fil des années.

Les conditions générales

Fondée sur la notion de consentement, la rupture conventionnelle, qu'elle soit individuelle³ ou collective⁴, ne peut donc pas « être imposée par l'une ou l'autre des parties » et fait l'objet de dispositions « destinées à garantir la liberté du consentement des parties ».

Au fil de sa jurisprudence, la Cour de cassation a assoupli sa position sur la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle. Il est aujourd'hui admis que l'employeur peut négocier une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, une salariée en situation de maternité⁵ ou encore un salarié déclaré inapte par le médecin du travail⁶. Il est également possible de conclure une rupture conventionnelle alors qu'un différend oppose l'employeur et le salarié, cette tension n'affectant pas, en elle-

même, la validité de la convention de rupture du contrat. La rupture conventionnelle peut donc intervenir en dépit de l'existence de faits de harcèlement moral⁷, dans le cadre de la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire⁸ ou à la suite d'une démission du salarié⁹. Seule l'existence d'un vice du consentement peut être de nature à entraîner la nullité de la convention de rupture. Tel est le cas lorsque l'état de santé du salarié montre qu'il n'avait pas toute sa capacité et ses facultés mentales pour signer une telle convention¹⁰, lorsqu'il a signé dans un contexte de violence morale¹¹ ou lorsque l'employeur a dissimulé l'existence d'un plan de sauvegarde de l'emploi¹².

1. l'article L. 1237-19 du code du travail exige la conclusion préalable d'un accord collectif d'entreprise.
2. Soc. 21 déc. 2017, n° 16-12.780, JA 2018, n° 574, p. 14, obs. D. Castel.
3. C. trav., art. L. 1237-11.

4. C. trav., art. L. 1237-19-2.
5. Soc. 25 mars 2015, n° 14-10.149.
6. Soc. 9 mai 2019, n° 17-28.767, JA 2020, n° 613, p. 40, étude P. Fadeuilhe.
7. Soc. 23 janv. 2019, n° 17-21.550, JA 2020, n° 613, p. 40, étude P. Fadeuilhe.

8. Soc. 3 mars 2015, n° 13-23.348.
9. Soc. 16 sept. 2015, n° 14-10.291, JA 2015, n° 526, p. 12, obs. D. Castel.
10. Soc. 16 mai 2018, n° 16-25.852.
11. Soc. 8 juill. 2020, n° 19-15.441.
12. Soc. 6 janv. 2021, n° 19-18.549.

Mais, dans le même temps, la Cour de cassation entend faire respecter à la lettre le formalisme entourant la rupture conventionnelle. Ainsi, l'exemplaire remis au salarié doit être daté et signé par l'employeur et le salarié, faute de quoi la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse¹³. Il convient donc pour l'employeur de faire signer contre décharge au salarié un document attestant la remise d'un exemplaire de la convention de rupture, la mention manuscrite « lu et approuvé » précédant la signature du salarié et apposée sur l'exemplaire de l'employeur étant insusceptible d'attester l'existence de la remise d'un exemplaire à l'intéressé¹⁴. Par ailleurs, lorsque l'employeur se fait assister lors de l'entretien préalable alors que le salarié s'y présente seul, la nullité peut être encourue si cette situation a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié¹⁵.

Une transaction conclue après une rupture conventionnelle

Avec l'avènement de la rupture conventionnelle et le succès qu'elle a rencontré auprès des employeurs et des salariés, la transaction a perdu quelque peu de son intérêt. Toutefois, dans certains cas, la conclusion d'une telle convention, postérieurement à l'homologation ou à l'autorisation de la rupture du contrat de travail, peut s'avérer judicieuse. La Cour de cassation en a toutefois limité la portée. Elle estime en effet que la transaction conclue dans de telles circonstances ne peut avoir pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail dans la mesure où les deux conventions ont des objets distincts¹⁶. Dès lors, pour être valable, la transaction doit porter sur un différend relatif à l'exécution, sur des éléments non compris dans une convention de rupture. Si cette condition n'est pas remplie, la transaction doit être considérée comme nulle.

Dans un arrêt récent¹⁷, la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur le sort social des sommes versées à titre transactionnel consécutivement à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Elle a donné raison à une cour d'appel, qui estimait que l'entreprise qui faisait l'objet d'un redressement de cotisations de Sécurité sociale ne rapportait pas la preuve qui lui incombait que la somme litigieuse compensait un préjudice et a pu en déduire que l'indemnité transactionnelle devait entrer dans l'assiette des cotisations sociales.

LA RUPTURE D'UN COMMUN ACCORD DU CDD

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Cette démarche suppose le respect d'un certain nombre de conditions qui sont communes à chaque forme de CDD. Des conditions supplémentaires s'appliquent en matière de contrat d'apprentissage.

Le droit commun

Différentes conditions doivent être respectées pour que la rupture d'un CDD soit qualifiée d'un commun accord.

En premier lieu, le document qui matérialise la fin par anticipation du contrat doit traduire une volonté commune de l'employeur et du salarié¹⁸. Tel est le cas, par exemple, lorsque la rupture du contrat est à l'initiative du salarié et qu'elle est, dans un second temps, acceptée par l'employeur. En revanche, l'acceptation par l'employeur d'un courrier par lequel le salarié lui imputait la rupture du contrat à durée déterminée en lui reprochant, fût-ce à tort, des manquements à ses obligations contractuelles ne saurait caractériser une rupture d'un commun accord¹⁹. De la même façon, la rupture d'un commun accord ne peut se confondre avec la signature du reçu pour solde de tout compte, l'acceptation du certificat de travail ou la remise de l'attestation d'assurance chômage²⁰. Par ailleurs, la rupture d'un commun accord se distingue, d'une part, de la rupture conventionnelle individuelle, celle-ci étant réservée au contrat de travail à durée indéterminée, et, d'autre part, de la transaction car, à la différence de cette dernière, elle ne peut avoir pour effet de priver le salarié des droits nés de l'exécution du contrat de travail²¹.

En second lieu, l'accord entre l'employeur et le salarié doit être clair et non équivoque. Il sera reproché à l'employeur de tromper le salarié sur ses droits ou d'exercer des pressions ou des violences morales pour obtenir son accord. Ainsi, l'accord signé sous l'empire de la violence de l'employeur doit être naturellement annulé²². Mais cette sanction peut intervenir dans des circonstances moins flagrantes. L'arrêt rendu par la Cour de cassation en date du 8 juillet 2020 en donne une illustration²³. En l'espèce, pour donner raison à un salarié qui contestait la validité de la convention emportant rupture anticipée de son contrat de professionnalisation, les juges se sont fondés sur plusieurs arguments. Tout d'abord, le salarié, de nationalité congolaise, faisait état de difficultés de compréhension de la langue ●●●

13. Soc. 10 mars 2021, n° 20-12.801.

14. Soc. 7 juill. 2019, n° 18-14.414, JA 2020, n° 613, p. 40, étude P. Fadeuilhe.

15. Soc. 5 juin 2019, n° 18-10.901, JA 2020, n° 613, p. 40, étude P. Fadeuilhe.

16. Soc. 16 déc. 2015, n° 13-27.212.

17. Civ. 2^e, 22 oct. 2020, n° 19-21.932.

18. Soc. 16 déc. 1998, n° 95-45.341. L'accord entre les parties ne peut pas intervenir par avance.

19. Soc. 16 oct. 2002, n° 00-46.286.

20. Soc. 23 nov. 2005, n° 05-40.186.

21. Soc. 16 mai 2000, n° 98-40.238.

22. Soc. 30 nov. 2004, n° 03-41.757. En l'espèce, la salariée était victime de faits de harcèlement sexuel de la part de l'employeur, ce dernier lui demandant de lui faire des massages

de nature sexuelle, à l'origine de troubles psychologiques, d'angoisses et d'anxiété rencontrés par l'intéressée.

23. Soc. 8 juill. 2020, n° 18-22.068.

●●● française et de sa méconnaissance du droit du travail. Il a aussi mis en avant que l'exemplaire de la convention qu'il avait signé ne portait mention d'aucune date ni de lieu de signature. Enfin, les attestations versées aux débats par le salarié témoignaient de son incompréhension de la portée du document qu'il avait signé. Enfin, du point de vue des conséquences juridiques, il convient de rappeler que la rupture d'un commun accord d'un CDD résultant d'un avenant qui modifie le terme du contrat initialement prévu peut donner droit aux allocations de chômage. En effet, le chômage consécutif à la rupture anticipée décidée d'un commun accord des parties est considéré comme une privation involontaire d'emploi dans la mesure où cette situation s'analyse comme l'arrivée d'un nouveau terme fixé par les parties²⁴.

Le cas particulier du contrat d'apprentissage

Si la loi du 5 septembre 2018²⁵ a assoupli les conditions de rupture anticipée d'un contrat d'apprentissage, elle n'a pas modifié la possibilité de rupture d'un commun accord de ce contrat à durée déterminée ou de la période de formation s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée. Passé l'échéance des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, le contrat d'apprentissage peut être rompu par accord entre les parties²⁶. Il appartient à l'employeur de notifier la rupture non seulement à l'opérateur de compétences (OPCO), qui informe les services du ministre chargé de la formation professionnelle²⁷, mais aussi au directeur du centre de formation des apprentis (CFA)²⁸, qui, une fois informé, doit prendre les mesures nécessaires pour permettre à l'apprenti de suivre sa formation théorique pendant six mois et contribuer à lui trouver un autre employeur pour qu'il puisse achever sa formation²⁹.

Cette rupture de commun accord doit être constatée par un écrit signé des deux parties et, si l'apprenti est mineur, par son représentant légal. Là encore, seul un vice du consentement est de nature à remettre en cause la portée d'un tel document. L'existence d'un dol a pu être prouvée par un salarié dans la mesure où son employeur a réussi à lui faire croire qu'il était incompetent et qu'aucun délai de réflexion ne lui avait été laissé avant de signer l'acte de rupture du contrat alors que la décision de se séparer de lui avait été prise quelques semaines plus tôt dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise³⁰. À l'inverse, la

présence du père de l'apprenti, au titre de sa représentation légale, à l'occasion de l'entretien et l'apposition de sa signature sur le document attestant l'accord amiable sont de nature à écarter la demande de nullité de la rupture du contrat d'apprentissage³¹.

Enfin, les parties doivent se montrer vigilantes s'agissant de la formalisation d'un tel accord. Pour autant, toute erreur dans la rédaction ne signifie pas la remise en cause du caractère amiable de la rupture du contrat. Dans un arrêt du 17 février 2021³², la Cour de cassation a décidé qu'un employeur ne pouvait être condamné à payer à l'apprenti une somme représentant les salaires qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat d'apprentissage au motif que la preuve d'une telle rupture n'était pas rapportée en raison de la présence sur le formulaire de rupture des cases « commun accord » et « autre » et que seule cette dernière avait été cochée. Elle estime que la signature par les parties d'un document de constatation de rupture du contrat d'apprentissage permet à elle seule de déduire une rupture d'un commun accord du contrat, peu importe le motif qui est invoqué dans la lettre.

Un accord tripartite

En cas de changement d'employeur, le principe est que tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. Encore faut-il que les conditions posées par l'article L. 1224-1 du code du travail soient réunies. Si tel n'est pas le cas, le transfert peut être mis en œuvre dans le cadre d'un accord tripartite conclu entre le salarié et les deux employeurs successifs.

Après en avoir contesté le principe dans un premier temps³³, la Cour de cassation est venue conforter cette pratique en écartant l'application des règles de la rupture conventionnelle posées par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail. Elle justifie sa position par le fait que cette convention n'a pas pour seul objet d'organiser la rupture d'un commun accord du contrat de travail, mais a vocation à garantir la continuité de la relation de travail. Pour autant, contrairement au transfert légal, le transfert conventionnel du contrat nécessite de recueillir l'accord exprès du salarié, son refus ne constituant pas un motif de sanction disciplinaire. En revanche, si le salarié estime que son consentement a été vicié, il lui appartient d'en apporter la preuve³⁴. ■

24. Unédic, circ. n° 2019-12 du 1^{er} nov. 2019, p. 32.

25. L. n° 2021-771 du 5 sept. 2018, JO du 6, dite « loi Avenir professionnel ».

26. C. trav., art. L. 6222-18.

27. C. trav., art. D. 6224-6.

28. C. trav., art. R. 6222-21.

29. C. trav., art. L. 6222-18-2.

30. Chambéry, 28 févr. 2019, n° 18/00310.

31. Versailles, 21 févr. 2019, n° 16/03120.

32. Soc. 17 févr. 2021, n° 19-25,746.

33. Soc. 15 oct. 2014, n° 11-22,251.

34. Paris, 13 nov. 2019, n° 17/09850.