

# La rupture négociée du contrat de travail est-elle encore possible en dehors du régime de la rupture conventionnelle ?

Écrit par **Laurent Jammet**, publié le 30 juin 2010

La rupture conventionnelle de la loi du 25 juin 2008 se substitue-t-elle à la rupture négociée sur le fondement de l'article 1134 du Code Civil. La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la question. Cette incertitude invite à la prudence.

Thèmes associés :

Politiques de l'emploi, Protection sociale, Formation professionnelle, Ressources humaines

Cette question qui n'a pas encore été tranchée par la Cour de cassation et qui divise la Doctrine [1], mérite réflexion, car si une réponse positive devait finalement être retenue, toute rupture négociée qui n'aurait pas suivi la voie de la rupture conventionnelle, hors cas légaux, pourrait être contestée judiciairement.

Plusieurs arguments sont avancés en faveur de l'exclusivité de la rupture conventionnelle pour rompre d'un commun accord le contrat de travail à durée indéterminée.

En premier lieu, la rédaction de l'article L. 1237-11 du Code du travail ne semble pas offrir d'alternative puisqu'après avoir rappelé en son alinéa 1 que « l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie », il précise à l'alinéa 3 que la rupture conventionnelle « résulte d'une convention signée par les parties au contrat » qui est « soumise aux dispositions de la présente section ». Ainsi, le Législateur semble indiquer que l'employeur et le salarié qui souhaitent rompre d'un commun accord leurs engagements peuvent le faire, mais uniquement en respectant les obligations prévues par la Loi.

Le deuxième argument, qui se rattache au précédent, est intimement lié à l'ordre public social. Le Législateur a en effet voulu garantir le consentement du salarié, en instituant notamment un délai de réflexion, un droit de rétractation et l'homologation de la rupture par l'autorité administrative. Or, en cas de rupture négociée dans le cadre de l'article 1134 du Code civil, aucune de ces garanties n'existe en pratique.

Autre argument tiré de l'article L. 1237-16 du Code du travail est que les deux seuls cas pour lesquels la rupture conventionnelle ne trouve pas à s'appliquer [2], sont prévus par la Loi. A contrario et en dehors de ces cas, les garanties de la rupture conventionnelle devraient donc trouver à s'appliquer. A ce titre, la Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 rappelle que l'objectif du législateur était de « garantir et organiser la liberté de consentement du salarié et la protection de ses droits », ce qui signifie que lorsqu'il existe de telles garanties, la rupture conventionnelle n'a pas à s'appliquer, mais qu'en revanche, lorsqu'aucune garantie conventionnelle ne protège le salarié, la Loi devrait nécessairement trouver à s'appliquer. Tel est le cas des ruptures intervenant dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois (GPEC) et des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) pour lesquelles des garanties sont normalement prévues, ce qui explique que la procédure légale de la rupture conventionnelle ne s'applique pas à ces ruptures.

## Une réponse inverse de la Cour d'appel de Paris

La Cour d'appel de Paris vient toutefois pour sa part d'apporter une réponse inverse en jugeant que les parties pouvaient continuer à rompre d'un commun accord leur contrat de travail, sans passer par le biais de la rupture conventionnelle : « Considérant que s'il est exact que la loi du 25 juin 2008 [...] a créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, à savoir la rupture conventionnelle [...], cette même loi n'interdit pas aux parties le souhaitant pour des raisons de convenances personnelles [...] de recourir à la rupture amiable négociée » (CA PARIS, 12 mai 2010, n°09/08712).

Même si à la lecture des faits de l'espèce c'est sans doute pour des raisons d'équité que la Cour d'appel a retenu cette solution (la salariée ayant perçu une indemnisation non négligeable dans le cadre amiable et avait été accompagnée dans ses démarches par un représentant du personnel), c'est une première réponse intéressante à cette question dont sera très certainement saisie la Cour de cassation.

Enfin, d'un point de vue pratique et concernant l'assurance chômage, relevons que si la rupture conventionnelle constitue en principe un cas légitime de perte d'emploi ouvrant droit à indemnisation selon l'article L. 5422-1 du Code du travail, la situation est différente pour la rupture négociée. Si la solution est identique lorsque la rupture d'un commun accord procède d'une cause économique (Circ. UNEDIC, n°2009-10, 22 avril 2009), il en va différemment lorsque le contrat de travail est rompu hors de tout cadre par les parties puisque le chômage est alors considéré comme volontaire. Le salarié peut toutefois, et sous réserve d'en remplir les conditions, saisir l'instance paritaire régionale pour qu'il soit statué sur sa situation et éventuellement obtenir une indemnisation.

(Laurent Jammet et Aurélien Wulveryck, cabinet Actance)

[1] Cf. Gérard COUTURIER, Dt social 2008, p. 928 et SSL 2 juin 2008, n°1356, p. 6

[2] « La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »