

DROIT DU TRAVAIL : RELATIONS INDIVIDUELLES

SEANCE 7 : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I. La démission	2
A) Les conditions	2
B) Les effets	4
II. La prise d'acte	4
A) L'effet immédiat	6
B) Les effets dépendant du jugement	6
1) Prise d'acte produisant les effets d'un licenciement	7
2) Prise d'acte produisant les effets d'une démission	7
III. La résiliation judiciaire	8
A) La définition	8
B) Les effets	8
IV. La rupture conventionnelle	10
A) Les conditions de fond	10
B) Les conditions de forme	11
1) Entretien préalable	11
2) Indemnité spécifique de rupture	11
3) Droit de rétractation	11
4) Homologation	13

Cette fiche abordera les différentes possibilités de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Cette fiche ne comportera pas les thèmes suivants qui auront une fiche chacun :

- Les règles particulières applicables aux salariés protégés ;
- Le licenciement pour faute et le licenciement économique ;
- Le contrat de travail à durée déterminée.



L'article L. 1231-1 du code du travail (CT) dispose que « *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord* ».

I. La démission

A) Les conditions

Articles L. 1237-1 et suivants du CT :

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié.

Il existe deux conditions pour que la démission soit caractérisée :

- Le consentement du salarié qui démissionne doit être **libre** (pas de vice dans le consentement : dol, erreur ou violence). La volonté de démissionner ne doit pas avoir été provoquée par une violence morale (**Soc. 13 novembre 1986, n° 84-41.013**) ou des manœuvres dolosives (**Soc. 22 mai 2002, n° 00-41.708**).
- Le salarié doit exprimer sa **volonté claire et non équivoque** de démissionner, la démission ne se présume pas (**Soc. 19 juin 2002**). Par conséquent aucune clause contractuelle ou conventionnelle ne peut stipuler par avance que tels comportement ou événement constituent une démission, en ce sens par exemple pour une clause d'une convention collective qui prévoyait qu'en cas d'absence injustifiée dans un certain délai par le salarié cela justifiait la rupture de son contrat de travail de son fait (**Soc. 29 octobre 1991 n° 88-45.606**)

La démission – sauf dispositions contraires dans la convention collective – n'est soumise à aucun formalisme et n'a pas à être motivée.

B) Les effets

La démission entraîne la rupture du contrat de travail et marque ainsi le point de départ du délai de préavis. L'**article L. 1237-1 du CT** ne fixe pas de durée légale au préavis, toutefois une convention collective ou le cas échéant un usage peut en prévoir le délai.

NB : le salarié se rend coupable de brusque rupture lorsqu'il quitte son emploi sans respect du délai de préavis (alors qu'il n'en a pas été dispensé), dans cette hypothèse une **indemnité est due à l'employeur** afin que soit réparé le préjudice supporté par ce dernier en raison du départ du salarié (**Soc. 28 février 1979 ; Soc. 26 mars 2002**).



Attention : Par principe le salarié ne peut pas se rétracter de sa démission, sauf si l'employeur ne l'a pas encore reçue (**CA Paris 29 septembre 1987 n° 87-32407**). Cependant la rétractation du salarié dans un bref délai peut être un élément de preuve pour démontrer une volonté équivoque (**Soc. 17 juillet 1996 n° 93-42.122**).

L'employeur qui reçoit une rétraction est libre de l'accepter afin que les relations contractuelles se poursuivent.

NB : Si dans la lettre de démission, le salarié invoque des **manquements imputables** à l'employeur ou s'il explique que sa démission est motivée par une **faute** de ce dernier, la démission peut être requalifiée en **prise d'acte de la rupture**. Dans cette hypothèse, il conviendra de démontrer que le salarié avait connaissance des faits fautifs qu'il invoque au moment de sa démission (**Soc. 24 avr. 2013 n° 11-28.398**).

II. La prise d'acte

La prise d'acte consiste pour le salarié à notifier à son employeur qu'il rompt son contrat de travail en raison de **faits qu'il lui reproche** ;



À retenir : Le salarié qui prend acte de la rupture de son contrat doit invoquer des manquements suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat, ces manquements seront ensuite souverainement appréciés par le juge.

Attention : La jurisprudence a considéré que n'étaient pas des faits suffisamment graves :

- Un manquement non imputable à l'employeur (**Soc. 14 novembre 2018 n° 17-11.448**) ;
- Des manquements anciens de plusieurs mois (**Soc. 26 mars 2014 n° 12-23.634**) ;
- Le défaut de paiement de quelques heures supplémentaires et d'une demi-journée de réduction du temps de travail (**Soc. 14 mai 2014**) ;
- Etc.

À l'inverse ont été jugé comme suffisamment grave :



- Une modification du contrat de travail refusée par le salarié, imputable non à un tiers, mais à l'employeur (**Soc. 29 janvier 2014**) ;
- L'atteinte par l'employeur à l'intégrité physique ou morale de son salarié (**Soc. 8 juin 2011**) ;
- Le défaut de fixation d'objectifs au salarié alors même que le contrat de travail prévoit que la rémunération variable dépend d'objectifs fixés annuellement par l'employeur (**Soc. 29 juin 2011**) ;
- Etc.

NB : Le salarié n'a pas intérêt à laisser un laps de temps trop important entre le manquement qu'il impute à son employeur et sa prise d'acte, à défaut, les juges

considèrent que ce manquement n'est pas de nature à empêcher la poursuite du contrat (**Soc., 12 juin 2014, n° 13-11.448. ; Soc., 13 avr. 2016, n° 15-13.44**)

Le manquement invoqué doit être **rattachable à une obligation découlant du contrat de travail** ayant pour origine la loi, le statut collectif ou encore une clause contractuelle. En outre, les faits invoqués doivent avoir été déterminants de la volonté du salarié de prendre acte de la rupture et donc être **antérieurs à la rupture**.

Le salarié peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail, et ce tant que le contrat de travail n'est pas définitivement rompu par l'employeur.

La prise d'acte n'est soumise à aucun formalisme (**Soc. 4 avril 2007 n° 05-42.847**). Toutefois un écrit est recommandé à titre probatoire.

La prise d'acte produit les effets soit d'un **licenciement**, soit d'une **démission**, en fonction des **faits invoqués**. En cas de saisine du Conseil de prud'hommes, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui statue dans un délai d'un mois suivant sa saisine (**L. 1451-1 CT**).

A) L'effet immédiat

La prise d'acte entraîne la rupture immédiate du contrat de travail et ne peut faire l'objet d'une rétractation une fois notifiée à l'employeur (**Soc. 14 octobre 2009 n° 08-42.878**).

NB : Il en résulte que le salarié n'est **pas tenu d'exécuter un préavis** (**Soc 28 septembre 2011**), toutefois, si ce dernier l'a spontanément accompli ou offert de l'accomplir, cela est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte (**Soc., 2 juin 2010, n° 09-40.215**).

B) Les effets dépendant du jugement

Le salarié qui a pris acte de la rupture de son contrat de travail doit saisir le conseil de prud'hommes afin que ce dernier se prononce sur les effets à faire produire à cette rupture soit ceux d'une démission soit ceux d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou nul (selon les cas).

1) Prise d'acte produisant les effets d'un licenciement

Lorsque les juges considèrent que les faits allégués justifient la prise d'acte, cette dernière produit en principe les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié aura alors droit à :

- Une indemnité de licenciement (**L. 1234-9 CT**) ;
- Une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (**L. 1235-3 CT**) ;
- Une indemnité compensatrice de préavis à moins qu'il l'ait exécuté (**Soc. 21 janvier 2015 n° 13-16.896**).

NB : La prise d'acte peut également produire les effets d'un licenciement nul si les manquements reprochés à l'employeur sont de nature à entraîner la nullité du licenciement (**Exemple : violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel, discrimination, etc.**). Le salarié pourra demander, outre les indemnités de rupture, une indemnité réparant le caractère illicite de la rupture (**Soc., 25 janv. 2012, n° 10-23.516**). Enfin, ici la question de la réintégration est à écarter puisque c'est le salarié qui a de sa propre initiative rompu le contrat (**Soc. 29 mai 2013, n° 12-15.974**).

2) Prise d'acte produisant les effets d'une démission

Si les juges retiennent que les manquements reprochés à l'employeur ne sont pas établis ou ne sont pas suffisamment graves, la prise d'acte produit les effets d'une démission (**Soc. 25 juin 2003 n° 01-42.335**).

NB : dans cette hypothèse, le salarié n'a droit à aucune indemnité et peut même être, le cas échéant condamné à verser une indemnité à l'employeur pour non-respect du

préavis (**Soc. 4 février 2009 n° 07-44.142**). À moins qu'il ait été dispensé de l'exécuter par l'employeur (**Soc. 19 mai 2015 n° 13-25.615**) par exemple.

III. La résiliation judiciaire

A) La définition

Le salarié peut saisir le conseil de prud'hommes pour que ce dernier prononce la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur, s'il estime que l'employeur commet des manquements à ses obligations.

NB : Par principe – sauf cas prévu par la loi – l'employeur ne peut pas user du mécanisme de la résiliation judiciaire. S'il souhaite se séparer de l'un de ses salariés, il doit le licencier ou négocier son départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle par exemple.

B) Les effets

La résiliation judiciaire contrairement à la prise d'acte **n'entraîne pas la cessation immédiate du contrat**, de ce fait pendant l'instruction de sa demande devant la juridiction, la **relation contractuelle se poursuit**. Si l'employeur décidait de licencier le salarié alors qu'une demande de résiliation judiciaire est en cours, les juges devront rechercher en premier lieu si la demande de résiliation était justifiée et ce peu importe que l'employeur ait engagé la procédure de licenciement avant la demande de résiliation (**Soc. 10-5-2012 n° 10-21.690**). Ce n'est que si la demande de résiliation judiciaire est injustifiée qu'ils examineront le licenciement (**Soc. 16-2-2005 n° 02-46.649**).

Les manquements invoqués par le salarié sont souverainement appréciés par les juges (**Soc. 15 mars 2005 n° 03-41.555**).

NB : Les juges peuvent prendre en compte tous les événements survenus jusqu'au jour du jugement. Par conséquent, l'employeur peut tenter de mettre en échec la demande de résiliation judiciaire du salarié en régularisant ses manquements (**Soc. 28 novembre 2018 n° 17-22.724**). Également, il peut arriver que les juges considèrent que la demande n'est pas justifiée, car les faits allégués par le salarié sont anciens (**Soc. 21 avril 2017 n° 15-28.340**) ou ont cessé (**Soc. 21 juin 2017 n° 15-24.272**).

Si les juges considèrent que :

- Les manquements invoqués par le salarié sont suffisamment graves pour empêcher la poursuite du contrat, ils prononcent la rupture du contrat au jour de leur décision. Cette rupture doit produire les effets soit d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** soit d'un **licenciement nul** si les manquements reprochés à l'employeur sont de nature à entraîner la nullité du licenciement (**Exemple : violation d'une liberté fondamentale, harcèlement moral ou sexuel, discrimination, etc.**).
 - Indemnité dues en cas d'effet de licenciement sans cause réelle et sérieuse : le salarié peut prétendre à une indemnité de licenciement, une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité compensatrice de préavis.
 - Indemnités dues en cas d'effet de licenciement nul : le salarié peut prétendre outre aux indemnités de rupture, une indemnité réparant le caractère illicite de la rupture.
- Les manquements invoqués ne sont pas établis ou ne sont pas suffisamment graves, la relation contractuelle doit se poursuivre (**Soc. 26 septembre 2007 n° 06-42.551**). L'employeur ne peut pas licencier son salarié au motif que ce dernier a demandé la résiliation judiciaire de son contrat (**Soc. 7 juillet 2004 n° 02-42.821**).

IV. La rupture conventionnelle



Attention : ne pas confondre avec la rupture conventionnelle collective. La rupture conventionnelle est régie par les **articles L. 1237-11 à L.1237-16 CT**.



L'article **L. 1237-11 al.1 du CT** dispose que « *l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.* »



À retenir : Une rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties (**L. 1237-11 al.2**).

A) Les conditions de fond

La convention de rupture conventionnelle conclue entre les parties doit garantir que leurs **consentements ne sont pas viciés**. La convention est nulle en cas de fraude ou de vice du consentement.



Attention : Un arrêt récent de la chambre sociale de la Cour de cassation en date du **23 janvier 2019, n° 17-21.550** juge que des faits de **harcèlement moral n'affectent pas automatiquement la validité de la rupture conventionnelle**. En l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas, en elle-même, la validité de la convention de rupture. Il reviendra donc au salarié de **prouver en quoi ce harcèlement moral a éventuellement affecté son consentement** et aux juges du fond de relever l'existence d'un vice de consentement.

Une rupture conventionnelle peut être conclue avec :

- Un salarié déclaré inapte suite à un accident du travail (**Soc. 9 mai 2019 n° 17-28.767**) ;

- Un salarié dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail (**Soc. 30 septembre 2014, n° 13-16.297**) ;
- Une salariée en congé maternité (**Soc. 25 mars 2015, n° 14-10.149**) ;
- Un salarié déclaré apte avec réserves (**Soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082**).

NB : L'existence d'un différend entre l'employeur et le salarié au moment de la conclusion de la convention de rupture conventionnelle n'affecte pas par elle-même la validité de la convention (**Soc. 23 mai 2013 n° 12-13.865**).

B) Les conditions de forme

1) Entretien préalable

Article L. 1237-12 al.1. Il peut y avoir un ou plusieurs entretiens au cours desquels les parties vont négocier le contenu de la convention de rupture. Le texte ne prévoit aucun formalisme pour la tenue de ces entretiens, également aucun délai n'est prévu entre les entretiens et la signature de la convention.

NB : L'**article L.1237-12 du CT** prévoit les possibilités d'assistance des parties. L'employeur ne pouvant être assisté que si le salarié choisi de l'être, dans ce cas le salarié informe l'employeur de son choix. (LIRE L'ARTICLE DU CODE)

2) Indemnité spécifique de rupture

La convention de rupture doit fixer le montant de l'indemnité versée au salarié. Cette dernière ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement (**L. 1237-13 CT**).

3) Droit de rétractation

Aux termes de l'**article L. 1237-13 du CT**, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention.

NB : en cas de demande d'homologation avant la fin du délai de rétractation, la convention ne peut pas être homologuée (**Soc. 14 janvier 2016 n° 14-26.220**).

4) Homologation

À compter du lendemain de la fin du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse à la DIRECCTE une demande d'homologation, cette dernière a alors 15 jours ouvrables à compter de la réception pour instruire la demande. Il y a homologation implicite si à l'issue du délai d'homologation aucune décision de rejet n'a été communiquée aux parties (**Soc. 16 décembre 2015 n° 13-27.212**).