



2018#03

La rupture amiable du contrat de travail doit nécessairement s'inscrire dans le cadre d'une rupture conventionnelle

Avant la codification de la rupture conventionnelle en 2008, la Cour de cassation admettait la possibilité d'une rupture à l'amiable du contrat de travail à durée indéterminée, considérant que ce contrat pouvait prendre fin « *du commun accord des parties* », conformément au droit commun des contrats.

L'instauration de ce nouveau mode de rupture du contrat de travail a toutefois conduit la Cour de cassation à exclure toute rupture à l'amiable entre l'employeur et le salarié en dehors du cadre protecteur de la rupture conventionnelle.

Par un arrêt de principe du 15 octobre 2014 (n° 11-22.251), la Haute Cour avait, en effet, jugé que « *sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par le second relatif à la rupture conventionnelle* ».

La Cour de cassation a réaffirmé sa position dans un arrêt du 21 décembre 2017 (n° 16-12.780), au cas d'une salariée qui avait rédigé une lettre à l'attention de son employeur, intitulée « *rupture d'un commun accord* », et aux termes de laquelle elle avait manifesté sa volonté de mettre fin à son contrat de travail.

La salariée faisait valoir que cette lettre avait été rédigée en présence et sous la contrainte de son employeur, de sorte que la rupture de son contrat de travail était dépourvue de cause réelle et sérieuse.

L'employeur estimait, pour sa part, que cette lettre de rupture devait s'analyser en une démission claire et non équivoque de la salariée, laquelle ne s'était plus présentée à son poste de travail par la suite.

Choisissant une voie médiane, la Cour d'appel avait estimé que la lettre régularisée par la salariée concrétisait bien une rupture à l'amiable de son contrat de travail. Pour autant, elle avait jugé que cette rupture devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, « *dès lors qu'elle avait été faite en violation du cadre légal et protecteur de la rupture conventionnelle* ».

La Cour de cassation confirme cette position et rappelle qu'une rupture amiable du contrat de travail « *en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle* » s'analyse nécessairement en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En définitive, le cadre légal de la rupture conventionnelle étant le seul à garantir le consentement libre et éclairé de chacune des Parties, notamment grâce à l'entretien préparatoire et au délai de rétractation, il ne peut être organisé de rupture à l'amiable selon d'autres modalités.

Ce principe connaît, bien évidemment, des exceptions légales, parmi lesquelles, notamment, la rupture amiable du contrat de travail à durée déterminée, la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (dont l'articulation avec la rupture conventionnelle collective est encore incertaine), ou encore la rupture d'un commun accord du contrat d'apprentissage.

Aurore TALBOT
Avocat