

Entreprise

Management

>> Droits du travail

>> L'AUTEUR

Jean-Pierre KIEFFER

Président de la commission Droit du travail du SNVEL

La rupture amiable intervient en dehors de tout litige

La rupture amiable, mode de rupture du contrat de travail, trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil. Cet article prévoit que les parties peuvent, par consentement mutuel, mettre fin à une convention.

La rupture amiable est un mode de rupture du contrat de travail, alors que la transaction règle les conséquences d'un litige né ou à naître issu de la rupture du contrat.

La rupture amiable (appelée encore départ négocié, départ volontaire ou rupture d'un commun accord) trouve son fondement dans l'article 1134 du Code civil. Cet article prévoit que les parties peuvent, par consentement mutuel, mettre fin à une convention.

Ce mode de rupture intervient en dehors de tout litige, lorsque le salarié et l'employeur sont d'accord pour rompre le contrat de travail. Un écrit est bien sûr conseillé mais il n'est pas exigé.

En revanche, les juges exigent que l'accord (verbal ou écrit) résulte d'une volonté claire et certaine de chacune des parties de rompre le contrat de travail (arrêt de la Chambre sociale de la cour de cassation du 21 mars 1996). La rupture n'est pas valable si elle a été acceptée par erreur, suite à un dol ou des violences (article 1109 du Code civil).

En général une indemnité est versée

Aucune des parties ne doit à l'autre d'indemnités, sauf si la rupture amiable résulte d'un motif économique (le salarié bénéficie des mêmes droits pécuniaires que s'il avait été licencié).

C'est un départ négocié. L'accord a pour objet d'organiser les conditions de la cessation de la relation de travail et prévoit, en général, une indemnité de rupture à verser au salarié.

La rupture amiable ne permet ni au salarié, ni à l'employeur de contester la régularité de la rupture du contrat de travail et de réclamer des indemnités de préavis.

Les sommes versées à l'occasion de la rupture amiable sont assimilées à un complément de salaire et donc soumises à charges sociales et imposables. Cependant, si les circonstan-

ces le font apparaître, il peut s'agir de dommages et intérêts liés à la perte de l'emploi.

Pas d'assurance chômage

Le salarié ne peut pas bénéficier de l'assurance-chômage, l'Assedic assimilant ce départ à une démission. Néanmoins, le dossier pourra être soumis à la commission paritaire de l'Assedic.

Les juges considèrent que la rupture d'un commun accord d'un contrat de travail suppose l'absence de litige sur la rupture. Ainsi, cette condition n'est pas remplie lorsque, le même jour, le salarié conteste par écrit avoir donné son accord à la rupture. Les juges estiment que, par cette contestation, il y a une absence de volonté claire et non équivoque de rompre le contrat de travail (arrêt de la Chambre sociale de la cour de cassation du 31 octobre 2007). ■

* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.

>> GROS PLAN

Ne pas confondre avec la transaction

Il ne faut pas confondre la rupture amiable avec la transaction, qui n'est pas un mode de rupture du contrat de travail mais un mode de règlement des suites d'une rupture. C'est un contrat (régi par l'article 2044 du Code civil) par lequel l'employeur et le salarié décident de régler les conséquences d'un litige né ou à naître, issu de la rupture du contrat de travail (indemnités, motif de rupture du contrat, non respect des procédures, heures supplémentaires, primes...).

La transaction ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive. **J.-P.K**

