



NOUVEAUX PRINCIPES JURISPRUDENTIELS RELATIFS AU DEPART NEGOCIE DU SALARIE

publié le **12/08/2010**, vu **4758 fois**, Auteur : [Anthony BEM](#)

La Cour de cassation vient de poser trois nouveaux principes jurisprudentiels concernant la procédure de départ négocié du salarié ou de rupture conventionnelle du contrat de travail.

Aux termes d'un arrêt rendu le 13 juillet 2010, la Chambre sociale de la Cour de cassation a posé trois nouveaux principes concernant le départ négocié ou la rupture conventionnelle du contrat de travail susceptibles de remettre en cause les effets économiques de ladite rupture.

En effet, les juges de cassation ont jugé que l'acceptation du plan de départ volontaire par un salarié ne s'analyse pas comme une rupture amiable du contrat de travail mais comme un licenciement économique.

La conséquence directe de ce principe est que cette acceptation ne dispense pas l'employeur de respecter les dispositions légales applicables au licenciement économique.

Les faits de l'affaire jugés par cet arrêt concernent une entreprise qui a réduit ses effectifs du fait de la fermeture de certains établissements. Deux salariés ont accepté le plan de départ volontaire proposé par leur employeur et l'employeur, pensant bien faire, n'a envoyé qu'une lettre à ces salariés afin de prendre acte de la rupture de leur contrat de travail.

L'employeur considérait que, d'une part, la lettre n'avait pas à contenir les motifs économiques, d'autre part, les salariés étant partis volontairement de l'entreprise, et enfin que la rupture de leur contrat était une rupture amiable et non un licenciement économique.

Les salariés ont saisi le juge estimant que cette lettre ne contenait pas les motifs économiques justifiant leur acceptation de partir volontairement de l'entreprise.

Les juges de cassation ont posé trois nouveaux principes en jugeant que :

- le licenciement économique de salariés qui ont accepté le plan de départ volontaire ne constitue pas une rupture amiable du contrat de travail,
- les salariés ayant été licenciés pour motif économique, la rupture de leur contrat était soumise aux dispositions légales applicables au licenciement économique,
- le fait que les salariés aient accepté le plan de départ volontaire ne dispense pas l'employeur de respecter cette obligation.

La conséquence de la violation de ces principes par l'employeur est l'indemnisation du salarié pour non respect de la procédure de licenciement, ce qui peut donner lieu, le cas échéant, à

l'octroi de sommes importantes à titre de dommages et intérêts par les juges.

Dans ce contexte, il convient de se souvenir que lorsque l'employeur procède à un licenciement économique, il doit envoyer au salarié licencié une lettre de licenciement comportant l'énoncé des motifs économiques invoqués par l'employeur ainsi que la priorité de réembauchage du salarié et ses conditions de mise en œuvre.

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com