



# la clause de conscience dans le contrat de travail

publié le **03/06/2013**, vu **7611 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

**La notion de clause de conscience en droit du travail est apparu avec le métier de journaliste et a été étendu à tous les types de profession. En effet, cette clause permettait aux journalistes de quitter de leur propre initiative une entreprise de presse tout en bénéficiant des indemnités de licenciement. Pour la mettre en oeuvre, il fallait un changement notable dans l'orientation du journal. Désormais, lorsqu'il y a un changement de contrôle non souhaité dans une entreprise, les employés ont la possibilité de décider de leur départ dans des conditions favorables et en obtenant des indemnités.**

Clause de conscience.

La notion de clause de conscience en droit du travail est apparu avec le métier de journaliste et a été étendu à tous les types de profession. En effet, cette clause permettait aux journalistes de quitter de leur propre initiative une entreprise de presse tout en bénéficiant des indemnités de licenciement. Pour la mettre en oeuvre, il fallait un changement notable dans l'orientation du journal.

Désormais, lorsqu'il y a un changement de contrôle non souhaité dans une entreprise, les employés ont la possibilité de décider de leur départ dans des conditions favorables et en obtenant des indemnités.

La clause de conscience est définie comme une clause contractuelle qui permet au salarié de rompre de façon licite et unilatéral le contrat de travail en cas de changement de direction, de contrôle, de fusion-absorption ou de changement significatif d'actionnariat entraînant une modification importante de l'équipe de direction.

Selon une jurisprudence désormais bien établie notamment de la Chambre sociale du 10 avril 2013, la clause de conscience peut être considérée comme licite sous certaines conditions.

## I. La validité de la clause de conscience

Les clauses contractuelles imputant la rupture du contrat de travail à l'employeur peuvent être considérées comme valide en cas de changement de direction ou d'actionnariat au sein d'une entreprise.

La clause de conscience est licite d'une part lorsqu'elle est justifiée par les fonctions du salarié. En effet, le juge se focalisera sur des critères tels que l'importance des fonctions attribuées ou les avantages de la société sur le recrutement afin d'estimer ou non la validité de la clause de conscience.

D'autre part, la clause de conscience est licite lorsqu'elle ne fait pas échec à la faculté de résiliation unilatérale du contrat par l'une ou l'autre des parties. En d'autres termes, le salarié doit

pouvoir être capable de jouir de sa faculté de démissionner ou non.

II. Les conséquences de la validité de la clause de conscience.

Afin de produire ses effets, la clause doit valablement être insérée dans un contrat de travail.

Le salarié ayant la présence d'une clause de conscience dans son contrat peut quitter l'entreprise dans des conditions favorables notamment en obtenant des indemnités. Ces dernières peuvent être à hauteur du double de la rémunération totale perçue au cours des 12 mois précédant le fait générateur.

Seul le salarié est susceptible d'invoquer la clause de conscience. Et une fois que le salarié a pris sa décision, la clause est pleinement opposable à l'employeur.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur [conseiller juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY  
Avocat à la Cour  
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARI

09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67