Image not found or type unknown

La gestion contractuelle de la rupture du CDI !

publié le **23/04/2013**, vu **6672 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

Le contrat à durée indéterminée est avant toute chose un contrat et l'article L. 1221-1 du Code du travail nous précise d'ailleurs qu'il est «soumis aux règles du droit commun». Ressort ici une conception plutôt traditionnelle du contrat de travail qui est donc à l'origine la réunion de deux parties (le salarié et l'employeur) qui expriment une certaine volonté de contracter, de s'obliger mutuellement. C'est cette même conception traditionnelle du contrat de travail qui explique que les parties aient à leur disposition un certain nombre d'armes qui leur permettent une véritable gestion contractuelle de la rupture du contrat à durée indéterminée. ! Le contrat à durée indéterminée peut être défini comme un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié pour une durée qui n'est pas fixée (à l'inverse du contrat à durée déterminée). La rupture de ce dernier est prévue à l'article L. 1231-1 du code de travail qui prévoit qu'elle peut intervenir à l'initiative du salarié, de l'employeur ou d'un commun accord. Lorsqu'il est fait référence à une rupture de travail, c'est au licenciement que l'on pense car il en est le moyen le plus courant. L'employeur ne peut licencier que pour des motifs personnels ou économiques, dans d'autres hypothèses le licenciement sera illicite ou dépourvu de cause réelle et sérieuse. Enfin, lorsque l'on évoque la gestion contractuelle de la rupture du CDI, cela renvoi au moyens dont disposent les parties pour organiser la rupture du contrat de travail. ! C'est cette organisation contractuelle de la rupture du CDI qui constitue le coeur du problème. En effet, le CDI étant un contrat, il paraît légitime que les parties puissent organiser ou au moins prévoir une éventuelle rupture de ce dernier et c'est justement la ténacité de cette gestion contractuelle qu'il convient d'étudier afin de pouvoir constater si les parties (ou même une seule d'entre elles) peuvent sans limites fixer des modalités quant à la rupture de leur obligation.! ! Il est nécessaire de différencier les moyens de gestion contractuelle de la rupture du contrat qui interviennent à l'élaboration même de celui-ci, de ceux qui vont intervenir a posteriori. Ainsi, il existe une gestion contractuelle permettant d'organiser par anticipation la rupture du contrat de travail (I), mais il existe surtout des moyens d'organiser conventionnellement la rupture du CDI a posteriori.

La gestion contractuelle de la rupture du CDI

! Le contrat à durée indéterminée est avant toute chose un contrat et l'article L. 1221-1 du Code du travail nous précise d'ailleurs qu'il est «soumis aux règles du droit commun».

Ressort ici une conception plutôt traditionnelle du contrat de travail qui est donc à l'origine la réunion de deux parties (le salarié et l'employeur) qui expriment une certaine volonté de contracter, de s'obliger mutuellement.

C’est cette même conceptiontraditionnelle du contrat de travail qui explique que les parties aient à leur disposition uncertain nombre d’armes qui leur permettent une véritable gestion contractuelle de larupture du contrat à durée indéterminée.

! Le contrat à durée indéterminée peut être défini comme un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié pour une durée qui n’est pas fixée (à l’inverse du contrat à durée déterminée).

La rupture de ce dernier est prévue à l’article L. 1231-1 du code de travail qui prévoit qu’elle peut intervenir à l’initiative du salarié, de l’employeur ou d’un commun accord.

Lorsqu’il est fait référence à une rupture de travail, c’est au licenciement que l’on pense car il en est le moyen le plus courant.

L’employeur ne peut licencier quepour des motifs personnels ou économiques, dans d’autres hypothèses le licenciementsera illicite ou dépourvu de cause réelle et sérieuse. Enfin, lorsque l’on évoque la gestioncontractuelle de la rupture du CDI, cela renvoi au moyens dont disposent les parties pourorganiser la rupture du contrat de travail.

C’est cette organisation contractuelle de la rupture du CDI qui constitue le coeur du problème.

En effet, le CDI étant un contrat, il paraît légitime que les parties puissent organiser ou au moins prévoir une éventuelle rupture de ce dernier et c’est justement la ténacité de cette gestion contractuelle qu’il convient d’étudier afin de pouvoir constater si les parties (ou même une seule d’entre elles) peuvent sans limites fixer des modalités quant à la rupture de leur obligation.

Il est nécessaire de différencier les moyens de gestion contractuelle de la rupture du contrat qui interviennent à l’élaboration même de celui-ci, de ceux qui vont intervenir a posteriori. Ainsi, il existe une gestion contractuelle permettant d’organiser par anticipation la rupture du contrat de travail (I), mais il existe surtout des moyens d’organiser conventionnellement la rupture du CDI a posteriori.

I) La gestion contractuelle d’encadrement de la rupture du CDI par anticipation

A/ Les clauses au service d’une organisation de la rupture du contrat de travail

Un certain nombre de clauses peuvent être insérées dans le contrat de travail pour poursuivre des objectifs bien différents.

C’est toutefois les clauses intéressantl’encadrement de la rupture du contrat de travail qui nous intéresse ici et plus précisémentla clause de garantie d’emploi, la clause de non-concurrence et la clause de déditformation.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

! Concernant la clause de garantie d’emploi, il s’agit d’une clause garantissant au salarié la stabilité de son emploi pendant une durée déterminée. En d’autres termes, le salarié a l’assurance qu’il ne se fera pas licencier

Ainsi, dans un arrêt Cass. Soc., 16 mai1990, la chambre sociale a estimé qu’était valable la clause garantissant au salarié lastabilité de son emploi pendant une période de 5 ans. Ce type de clause est trèsavantageux pour le salarié parce qu’en cas de violation de celle-ci, l’employeur doitindemniser le salarié du solde des salaires restant dû jusqu’à l’expiration de la garantie.

On pourrait donc raisonnablement se demander quel intérêt a l’employeur à adopter ce type de clause mais c’est principalement pour rendre un emploi attrayant que l’on a recours à des clauses de garantie d’emploi qui viennent complètement remettre en cause les pouvoirs de l’employeur consacrés dans l’arrêt Société Générale de 1996.

L’autreclause permettant un encadrement par anticipation de la rupture du CDI est la clause denon-concurrence qui est quant à elle très avantageuse pour l’employeur.

En effet, cetteclause empêche le salarié d’exercer une activité similaire à celle qu’il exerçait auparavant dans un périmètre déterminé afin qu’il ne puisse pas faire concurrence à son ancienemployeur, le salarié touchant une contrepartie financière. Cette clause peut être prévuepar une convention collective ou par le contrat de travail lui même. Il est clair qu’elle vientencadrer la rupture du contrat de travail puisqu’elle empêche le salarié à l’issue de celle-cide prétendre à certains postes.

Toutefois, cette clause est encadrée par un certainnombres de conditions consacrées dans la jurisprudence.

B. Une gestion contractuelle encadrée

Il est tout d’abord important de noter que la jurisprudence consacre que seulement peu de clauses pouvant figurer au contrat de travail et lorsqu’elles le sont elles sont grandement encadrées par des conditions bien précises.

De plus, l’article L. 1231-4 estcentral puisqu’il vient nous apprendre que «l’employeur et le salarié ne peuvent renoncerpar avance au droit de se prévaloir des règles prévues par le présent titre».

Le législateurcherche ic à limiter au maximum les possibles abus conventionnels qui découleraientd’une trop grande liberté de gestion contractuelle de la rupture du contrat de travail.

Certains auteurs, comme le professeur Corrigan-Carsin, ont d’ailleurs interprété cette disposition comme rendant en quelque sorte d’ordre public les dispositions dudit titre puisqu’elle ne sont susceptibles d’aménagements conventionnels.

Cette volonté du
législateur peut s’expliquer par un souci de protection maximum du salarié qui se trouve souvent dans une position d’infériorité face à son employeur et permet ainsi d’empêcher que ce dernier puisse imposer une gestion contractuelle de la rupture du contrat de travail par avance qui serait grandement à son avantage.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

En quelque sorte, le législateur vientrééquilibrer les pouvoirs les pouvoirs des parties.

Divers autres principes et dispositifs ont été consacrés en jurisprudence pour éviter un abus dans l'encadrement de la rupture ducontrat de travail.

On constate donc que le contrat de travail est un contrat particulier qui tend à s'éloigner du modèle de droit commun où la liberté contractuelle est la pierre angulaire. Cet éloignement progressif peut aussi s'expliquer par le fort déséquilibre qui existe entre les parties et, l'intervention du juge et du législateur était nécessaire pour tenter de corriger cette disparité.

II) L'aménagement, par convention postérieure, de la rupture du contrat à durée indéterminée

A. La possible rupture négociée du CDI

! Cette éventualité figure à l'article L. 1237-11 du code de travail qui prévoit que les deux parties, d'un commun accord, conviennent de la rupture du contrat de travail qui les lie.

C'est justement par une convention particulière et distincte que les parties décident de la rupture.

Bien qu'il s'agisse d'un contratconclu d'un commun accord, le législateur a décidé de l'encadrer dans le but de garantir la liberté de consentement des parties.

En effet, une rupture conventionnelle doit êtredécidée lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faireassister, on cherche ici à éviter tout déséquilibre dans la négociation de la rupture car ils'agit bien d'une rupture négociée.

C'est la convention de rupture qui vient définir les conditions de la rupture et plus précisément le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, d'où l'importance d'un consentement licite.

Ce procédé est avantageuxtant pour l'employeur que pour le salarié.

Tout d'abord, elle est relativement rapide, malgrésa procédure très encadrée elle est moins contraignante que l'hypothèse d'unlicenciement et elle permet au salarié de toucher une indemnité qu'il ne toucherait pas dans l'hypothèse d'une démission.

Cette rupture négociée apparaît donc un moyen idéal de résolution de la rupture du contrat de travail même si elle reste imparfaite et pas trèssouvent utilisée en pratique (si tout va bien pourquoi rompre?)

B. La transaction, véritable moyen d'aménager les conséquences d'un licenciement

La transaction est un procédé très particulier puisqu'elle intervient seulement une fois la procédure du licenciement terminée.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Tout comme la rupture négociée, elle vient
essayer de rendre la rupture plus rapide et moins contraignante.

En effet, le grand
avantage de la transaction c'est que les parties s'engagent à faire des concessions mutuelles et évitent de soulever leur litige devant le Conseil des prud'hommes.

La procédure sera donc beaucoup plus rapide et moins couteuse.

Alors que le salarié ne contestera pas le licenciement, l'employeur quant à lui versera une indemnité de transaction qui sera fixée par les partie lors de la conclusion de la convention de transaction.

Ainsi, les parties aménagent conventionnellement;une nouvelle fois, la rupture de leur contrat.

Toutefois, dans cette hypothèse, l'aménagement intervientvéritablement au dernier moment puisque la rupture est intervenue et définitive.

Latransaction a un autre point commun avec la rupture négociée dans la mesure où elle ne peut être utilisée que dans des cas limités.

En effet, si le salarié est certain que le licenciement est abusif et qu'il pourra obtenir gain de cause devant le Conseil desprud'hommes, il n'a pas intérêt à recourir à une transaction (indemnité moins élevée).

Ce sera le même constat si l'employeur est certain que son licenciement est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Enfin, opter pour une transaction est quelque peu risqué puisque cause réelle et sérieuse, il ne pourra que contrôler les conditions de la transaction, il s'agit donc d'une renonciation lourde en conséquences.

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

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés