



# Départ négocié, rupture conventionnelle et transaction

publié le 11/06/2010, vu 14684 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

**Dans le langage courant, le vocable de « départ négocié » désigne généralement l'accord selon lequel l'employeur et le salarié règlent les conséquences de la rupture du contrat de travail, dans un contexte pré-contentieux. Le départ négocié est parfois confondu avec la rupture conventionnelle et la transaction, alors qu'il doit être distingué de ces dispositifs, dans la mesure où il ne recouvre pas la même réalité et n'emporte pas les mêmes conséquences.**

## 1. Départ négocié

Le départ négocié (ou « rupture amiable ») est l'acte par lequel l'employeur et le salarié conviennent de mettre fin au contrat de travail, d'un commun accord.

### a) Domaine d'application

Le contrat de travail d'un salarié protégé (délégué du personnel, délégué syndical, membre du comité d'entreprise, etc.) ne peut faire l'objet d'un départ négocié, sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Par ailleurs, le départ négocié d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail est illégal, que l'inaptitude ait ou non une origine professionnelle (Cass. soc. 29 juin 1999, n° 96-44160).

En effet, l'inaptitude est soumise à des règles d'ordre public, visant notamment au reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

Sous ces réserves, l'employeur et le salarié peuvent librement mettre un terme au contrat de travail, et le départ négocié n'est soumis à aucune condition de forme spécifique, même si un écrit est naturellement recommandé.

### b) Effets

La date de rupture du contrat de travail est déterminée d'un commun accord entre les parties. Le délai de préavis applicable en matière de licenciement ou de démission ne se conçoit pas en cas de départ négocié.

Ainsi, le contrat de travail peut prendre fin le jour de la signature de la rupture amiable ou postérieurement, selon ce que l'employeur et le salarié auront décidé.

A l'issue du contrat, l'employeur doit remettre au salarié les mêmes documents qu'en cas de démission ou de licenciement : certificat de travail, attestation Pôle Emploi et reçu pour solde de tout compte.

En revanche, le salarié ne bénéficie d'aucune indemnité particulière à l'occasion du départ négocié.

En pratique, ce dispositif présente un inconvénient majeur pour le salarié : en effet, celui-ci n'est pas éligible aux allocations d'assurance-chômage, sauf si son départ s'inscrit dans le cadre de difficultés économiques.

Pour cette raison, le départ négocié est marginal et intervient souvent quand le salarié a retrouvé un emploi.

## **2. Rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle est un dispositif qui permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail (article L. 1237-11 et suivants du Code du travail).

### **a) Domaine d'application**

A la différence du départ négocié, la rupture conventionnelle est encadrée par le Code du travail et obéit à une procédure spécifique.

En effet, elle est soumise à l'homologation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail, pour ce qui concerne les salariés protégés.

Par ailleurs, l'employeur ne peut pas signer une rupture conventionnelle avec un salarié bénéficiant d'un régime de protection particulier, comme un congé maternité, un arrêt de travail imputable à un accident du travail, etc.

En revanche, la rupture conventionnelle peut être conclue avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficie d'aucune protection particulière (ex. : congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, etc.).

### **b) Effets**

À l'occasion de la rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle, si cette dernière est plus favorable.

En pratique, quand la rupture conventionnelle intervient à l'initiative de l'employeur, il est fréquent que le salarié négocie une indemnité supérieure.

La principale différence entre le départ négocié et la rupture conventionnelle est qu'elle ouvre droit au bénéfice de l'assurance-chômage, ce qui explique en partie son succès.

## **3. Transaction**

Contrairement au départ négocié et à la rupture conventionnelle, la transaction (articles 2044 et suivants du Code civil) n'a pas pour effet de mettre fin au contrat de travail.

### **a) Domaine d'application**

La transaction a en effet pour objet de mettre fin à un litige concernant l'exécution du contrat de travail (ex. litige sur la classification, sur des heures supplémentaires, etc.) ou les conséquences

de la rupture du contrat de travail.

Le plus souvent, elle intervient après un licenciement, quand le salarié conteste son bien-fondé, avant ou après avoir saisi le conseil de prud'hommes.

La transaction peut également intervenir après une rupture conventionnelle, dans la mesure où cette dernière n'interdit pas au salarié de contester les conséquences de la rupture du contrat de travail.

Ce sera le cas, par exemple, si le salarié soutient avoir effectué des heures supplémentaires impayées ou se plaint d'un harcèlement moral.

## **b) Effets**

En contrepartie d'une indemnité transactionnelle dont le montant est librement négocié, la transaction emporte, du point de vue du salarié, renonciation à toute instance et action.

Toutefois, la transaction « ne règle que les différends qui s'y trouvent compris », ce qui signifie que les parties ne sont censées avoir transigé que sur le litige exposé dans la transaction.

Par exemple, la signature d'une transaction réglant les conséquences d'un licenciement n'interdit pas au salarié de prétendre au versement d'une indemnité de congés payés qu'il n'aurait pas perçue.

En conclusion, le départ négocié, la rupture conventionnelle et la transaction sont tous trois des dispositifs spécifiques, qui produisent donc des effets distincts.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

[www.ocean-avocats.com](http://www.ocean-avocats.com)