



La rupture amiable du contrat de travail

Mémo juridique

Réalisé par : BENSOUSSAN Raphaëlle
BREGÉARD Lucie
DESNOS Benoît
FRAYE Louis-Henri
MONTVERNAY Angélique

Master 2 Juriste d'entreprise, spécialité relations de travail

Université de Tours François Rabelais

2006/2007





AVANT PROPOS	3
INTRODUCTION.....	4
PARTIE I.....	5
ÉVITER LA CONFUSION ENTRE DEPART AMIABLE ET TRANSACTION.....	5
I – LA TRANSACTION EN QUELQUES MOTS	5
II - LE REGIME FISCAL DE LA TRANSACTION	5
A - <i>La transaction avec un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée</i>	6
B - <i>La transaction avec un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée</i>	7
C - <i>La transaction avec un dirigeant</i>	7
D - <i>Cas particulier du salarié protégé</i>	8
PARTIE II.....	9
LE DEPART AMIABLE OU LA RUPTURE NEGOCIEE DU CONTRAT DE TRAVAIL	9
I – L'ACTE DE RUPTURE AMIABLE DU CONTRAT DE TRAVAIL	9
II - LE REGIME FISCAL APPLICABLE A LA RUPTURE AMIABLE DU CONTRAT DE TRAVAIL	11
III - LA RUPTURE AMIABLE ET L'ASSURANCE CHOMAGE	13
MODELES.....	15

Avant propos

Il nous a été confié, pour cette année universitaire, la réalisation d'un projet professionnel intitulé « Mémo juridique », qui consiste à guider les entreprises face aux éventuels problèmes qu'elles rencontrent en droit social.

La société Eurocoatings, nous a proposé de travailler sur le thème de la rupture amiable du contrat de travail. Vous trouverez ici une réponse synthétique, mais précise, à vos questions. Nous espérons que notre travail répondra à vos attentes et vous permettra de trouver des solutions à vos interrogations. Nous remercions la société Eurocoatings de nous avoir accordé sa confiance.

Nous tenons également à remercier Messieurs les Professeurs Daniel LANGE, Jean-François CESARO et Martin OUDIN, pour nous avoir accompagnés et encadrés tout au long de ce travail.

L'équipe mémo juridique

Les informations contenues dans ce mémo ne sont que des pistes de réflexion. En aucun cas la mise en œuvre de ces réflexions ne pourrait engager la responsabilité des auteurs.

INTRODUCTION

Appelée aussi rupture amiable ou départ volontaire, la rupture négociée résulte d'un consentement entre l'employeur et le salarié pour mettre fin au contrat.

La rupture négociée, contrairement à la démission, n'est pas soumise aux règles du Code du travail. Ce mode de rupture relève du droit commun et est donc régi par le Code civil et plus spécialement par l'article 1134 : « *les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites. Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise. Elles doivent être exécutées de bonne foi* ». Il existe deux motifs de rupture négociée :

Le motif personnel	Le motif économique
--------------------	---------------------

Sauf lorsqu'il y trouve un intérêt, il est souvent rare que le salarié soit à l'initiative de la rupture pour motif personnel. Par exemple, en cas de faute, une rupture négociée évite un licenciement pour faute qui pourrait lui nuire auprès d'un futur employeur.

La rupture amiable est interdite lorsque le salarié est un représentant du personnel ou lorsqu'elle est imputée par le médecin du travail. Mais le code du travail admet la rupture négociée pour :

Les contrats à durée déterminée <i>L 122-3-8 du Code du travail</i>	Les contrats d'apprentissage après 2 mois <i>L 117-17 du Code du travail.</i>
--	--

Remarque : Dans le cadre du dispositif de préretraites en contrepartie d'embauches (ARPE), l'acceptation par l'employeur de la demande de cessation d'activité par le salarié vaut "rupture du contrat du fait du commun accord des parties..." (Loi n° 96-126 du 21 février 1996).

Partie I

Éviter la confusion entre départ amiable et transaction

I – La transaction en quelques mots

La transaction est le meilleur moyen de régler les litiges liés à la rupture d'un contrat de travail.

Avantages		
Discrétion	Rapidité	Evite les aléas du jugement

Selon le Code Civil, la transaction doit être établie par écrit. Cependant, pour les juges, l'écrit n'est qu'un moyen de preuve, la transaction pourrait être valable sans cette formalité. Mais pourtant, la transaction doit répondre à certains principes généraux.

Les principales règles de la transaction	
Une signature postérieure au licenciement <i>Dans le cas contraire, la transaction est nulle, mais seul le salarié peut s'en prévaloir.</i>	Concessions réciproques et réelles <i>Le salarié renonce à agir en justice et l'employeur versera une indemnité transactionnelle.</i>

II - Le régime fiscal de la transaction

La fiscalité s'appliquant à l'indemnité transactionnelle est variable selon le statut du signataire. Les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu seront différents suivant que la



transaction sera signée avec un salarié en contrat à durée déterminée, un salarié en contrat à durée indéterminée ou un dirigeant.

Le principe voudrait que l'indemnité soit assujettie à l'impôt et aux cotisations mais quelques aménagements viennent troubler le jeu.

A - La transaction avec un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée

CDI			
Indemnité transactionnelle			
A M E N A G E M E N T S	<table border="1"><tr><td style="text-align: center;">Si \leq à l'indemnité de licenciement prévue par accord collectif</td><td style="text-align: center;">Si $>$ à l'indemnité de licenciement. Exonérée d'impôt + charges <i>Exonération dans la limite</i> - Soit 50% de l'indemnité perçue - Soit 2 fois la rémunération brute de la dernière année travaillée. <i>Le plafond le plus favorable au salarié s'applique.</i></td></tr></table> <p style="text-align: center;"><i>L'assiette de l'exonération est limitée à un plafond correspondant à 1/2 de la première tranche d'ISF.</i></p>	Si \leq à l'indemnité de licenciement prévue par accord collectif	Si $>$ à l'indemnité de licenciement. Exonérée d'impôt + charges <i>Exonération dans la limite</i> - Soit 50% de l'indemnité perçue - Soit 2 fois la rémunération brute de la dernière année travaillée. <i>Le plafond le plus favorable au salarié s'applique.</i>
Si \leq à l'indemnité de licenciement prévue par accord collectif	Si $>$ à l'indemnité de licenciement. Exonérée d'impôt + charges <i>Exonération dans la limite</i> - Soit 50% de l'indemnité perçue - Soit 2 fois la rémunération brute de la dernière année travaillée. <i>Le plafond le plus favorable au salarié s'applique.</i>		

Remarques : L'indemnité, dans le cadre d'un plan social, est totalement exonérée. Il faut toute- fois être attentif au fait que l'indemnité a un caractère indemnitaire par rapport au préjudice du licenciement.

L'indemnité transactionnelle regroupe l'ensemble des sommes dues aux salariés. Il est donc facile de décomposer l'indemnité pour connaître le fondement de la somme versée. La décomposition a également une incidence fiscale.

Sommes imposables de la transaction		
L'indemnité de non concurrence <i>Si elle existe</i>	L'indemnité de préavis	L'indemnité de congés payés

B - La transaction avec un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée

La jurisprudence et l'URSSAF qualifient d'indemnitaires la somme versée au salarié en CDD à l'occasion d'une transaction, dès lors qu'elle n'excède pas la part de rémunération restant due jusqu'au terme du CDD.

CDD		
Exonération dans la limite la plus favorable		
Des indemnités conventionnelles ou légales	50% de l'indemnité	2 fois la rémunération brute de la dernière année travaillée.

Remarques : Toujours limitée à un plafond correspondant à 1/2 de la première tranche d'ISF.

C - La transaction avec un dirigeant

Dirigeants	
En cas de départ volontaire imposition totale	En cas de départ forcé même traitement qu'un salarié en CDI <i>exonération dans la limite 50% du montant ou deux fois la rémunération brute annuelle</i>

Remarque : Pour l'indemnité versée au dirigeant la CSG et la CRDS s'appliquent toujours.

D - Cas particulier du salarié protégé

Salarié protégé		
<p>Impératif de l'autorisation de l'inspecteur du travail.</p> <p><i>Dans le cas contraire, l'employeur s'expose à une réintégration et à une allocation de dommages et intérêts.</i></p> <p style="text-align: center;">+</p> <p><i>Sanction pénale pour délit d'entrave.</i></p>	<p>La transaction sert uniquement à fixer l'indemnité.</p>	<p>Prévention des éventuelles conséquences d'annulation ou de retrait de l'autorisation de l'inspecteur du travail.</p>

Partie II

Le départ amiable ou la rupture négociée du contrat de travail

La rupture négociée est un contrat de droit commun régi par l'article 1108 du Code civil. Selon cet article, elle doit respecter, comme tous les contrats, les règles de consentement, de capacité, d'objet et de cause. Avant d'examiner plus précisément ce contrat quelques précisions sont nécessaires :

Salarié mineur <i>apprenti...</i>	Accord des parents
Exempt de vices du consentement	Erreur <i>Mauvaise appréciation, de la part du salarié, de la situation et des conséquences</i>
	Dol <i>Tromperie. Souvent l'employeur affirme que le versement d'une prime n'est pas possible lors de la rupture amiable</i>
	Violence <i>Pressions physiques ou morales.</i>
Cause licite	Représentant du personnel <i>Intervention obligatoire de l'inspecteur du travail.</i>

I – L'acte de rupture amiable du contrat de travail

La rupture amiable du contrat de travail est la grande absente de la législation du travail. Aucun impératif n'est exigé quant à sa validité, pourtant un écrit est fortement conseillé.

Un écrit pour		
La preuve <i>incombe à celui qui souhaite s'en prévaloir</i>	Déterminer clairement les volontés	Eviter la requalification

Bien que la rupture amiable soit un outil souple dans la cessation d'un contrat de travail, elle n'en reste pas moins une « dérogation » aux protections accordées aux salariés dans le Code du travail. Cela explique que la rupture amiable soit parfois interdite pour certains salariés « fragiles ».

Interdiction de la rupture amiable		
Salarié déclaré inapte par le médecin du travail <i>Obligation de reclassement de l'employeur</i>	Pendant la suspension du contrat de travail suite à un accident du travail <i>(Cass. 4 janvier 2000)</i>	Pour mettre fin à un litige <i>Risque de requalification en transaction (Cass. 2 décembre 1997)</i>

La rédaction de l'acte de rupture amiable est laissée à la liberté contractuelle des parties. C'est un acte sur mesure, soumis à la volonté des parties. Cependant il est conseillé d'inclure quelques mentions :

Contenu de l'acte de rupture amiable			
Date de cessation du contrat	Montant des indemnités	Conséquences des obligations du contrat de travail <i>(clause de non concurrence...)</i>	Clause insistant sur la commune volonté des parties de rompre le contrat.

Bien que non légiférée, la rupture amiable connaît une procédure différente lorsqu'elle est inhérente à des raisons attachées à la personne du salarié ou lorsque l'entreprise connaît des difficultés économiques.

Rupture amiable pour motif personnel	
Aucune procédure	Toujours possible de conclure une rupture négociée, <i>tant que le licenciement n'est pas notifié.</i>
<p>En cas de résiliation amiable aucune indemnité n'est due. <i>La renonciation aux dispositions favorables du Code du travail est licite</i></p> <p>Soc 8 février 1989</p> <p><i>Il existe souvent une indemnité de rupture, mais facultative.</i></p>	

Rupture amiable pour motif économique	
<i>Dès qu'elle n'est pas inhérente à la personne du salarié</i>	
Application de la procédure de licenciement pour motif économique L 321-1 Code du travail	Identification de la procédure applicable <i>en fonction du nombre de salariés,</i> + Consulter les représentants du personnel et présentation des modalités de l'appel volontaire au départ + Elaborer un plan social <i>Dans le cas où les salariés qui se portent volontaires sont plus nombreux que nécessaire, l'employeur doit respecter les critères de l'ordre de licenciement et indiquer au salarié sa priorité de réembauchage pendant 1 an.</i>
<p>Soc 5 mars 1986</p> <p>Le salarié peut dénoncer la convention en cas de lésion par rapport à un licenciement</p>	

II - Le régime fiscal applicable à la rupture amiable du contrat de travail

Le régime fiscal et social applicable à la rupture amiable du contrat de travail a connu une mutation en 2000, devant s'appliquer aux ruptures amiables intervenues en 1999.



L'imposition est variable en fonction de l'indemnité servant d'assiette et des circonstances de la réalisation de la rupture amiable, selon l'existence ou non d'un plan social.

Indemnités de rupture dans un plan social
Exonération totale de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales

Indemnités de rupture en dehors d'un plan social	
Cass. 23 mai 2000 (n° pourvoi 97 42444) L'indemnité qui répare le préjudice de la perte d'emploi est qualifiée de dommages et intérêts et par conséquent subit une exonération totale de cotisations . <i>Dans la limite du plafond des minima légaux ou conventionnels des indemnités de licenciement, si supérieures alors soumises uniquement à CSG et CRDS.</i>	
Soit 50% du montant global de l'indemnité	Soit deux fois le salaire brut de la dernière année travaillée.
<i>Application de la plus favorable, toujours dans la limite de la 1/2 de la première tranche d'ISF</i>	

En matière économique, le salarié peut exiger des indemnités au moins égales aux indemnités de licenciement mais il ne peut pas réclamer des dommages et intérêts supplémentaires pour rupture abusive ou irrégularité de la procédure. (Cass. 3 mars 1993)

Soumis à impôt et cotisations sociales		
Indemnités compensatrices de préavis	Congés payés	Non concurrence

Dès que l'acte de rupture amiable est valablement formé, il a force de loi entre les parties, l'employeur et le salarié sont obligés de le respecter. La rupture revêt donc un caractère irrévocable (sauf vice du consentement ou inexécution d'une partie).

Remarque : *Il est à noter que les clauses spécifiques du contrat doivent être reprises dans l'accord de rupture*

III - La rupture amiable et l'assurance chômage

La rupture amiable peut poser certaines interrogations quant à l'avenir du salarié, notamment celle de savoir s'il pourra bénéficier de l'assurance chômage alors qu'il a choisi de perdre son emploi ? En principe l'assurance chômage est ouverte uniquement aux salariés ayant perdu involontairement leur poste, mais quelques aménagements sont envisageables.

L'assurance chômage face à la rupture amiable		
En principe	Allocations chômeages uniquement en cas de perte involontaire d'emploi. <i>Donc les ruptures négociées sont privées d'indemnités.</i>	
A M E N A G E M E N T S	Rupture pour motif personnel	<p style="text-align: center;">Directive UNEDIC n°30187 du 31 mars 1987</p> <p>La commission paritaire des Assedic peut instruire afin de savoir qui a eu l'initiative de la rupture.</p> <p style="text-align: center;"><i>L'indemnité versée est comparée à ce que le salarié aurait eu en cas de licenciement</i></p> <p>Si elle arrive à prouver que l'employeur est à l'origine de la rupture alors le salarié peut bénéficier des allocations chômage.</p>
	Rupture pour motif économique	<p>L'UNEDIC considère que la rupture était inévitable à plus ou moins long terme par rapport aux difficultés économiques et financières.</p> <p style="text-align: center;">Attribution d'allocations chômage.</p> <p><i><u>Remarque :</u> Sont assimilées les ruptures amiables suivies de licenciements économiques.</i></p>



En conclusion, certains documents doivent être remis au salarié lors de la rupture amiable du contrat de travail : ce sont les mêmes que ceux remis dans le cadre d'un licenciement.

Documents à remettre au salarié		
Certificat de travail <i>L 122-16</i>	Attestation ASSEDIC <i>qui ouvre droit à la prestation chômage</i>	Dernier bulletin de salaire

Modèles

Modèle n°1

Accord de rupture amiable du contrat de travail de Monsieur.....

Entre les soussignés :

La sociétéau capital deEuros, inscrite au RCS de..... sous le numéro....., dont le siège social est situé....., représenté par Monsieur...., en qualité de, dûment habilité aux fins des présentes.

Ci-après désignée « **la société** »,

D'une part

Et

Monsieur.....né leà.....demeurant.....

Ci-après désignée « **le salarié** »,

D'autre part

Il est exposé que :

Monsieur ...a été recruté par la Société à compter duDepuis le, il occupe le poste deet bénéficiait du statut deet de l'application de la convention collective....

Compte tenu de la classification de Monsieur...et de son ancienneté, cette convention collective prévoit un préavis de licenciement d'une durée de...mois.

Le ..., lors d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, Monsieur(le supérieur), le salarié a indiqué pour des raisons personnelles son désir de mettre fin à son contrat de travail sans effectuer le préavis prévu par la convention collective.

Son supérieur Monsieur...lui a demandé de confirmer sa décision par écrit. Monsieur.... l'a confirmée et réitère cette confirmation par le présent accord.

Ceci exposé il a été décidé :

Article 1

La société ...et Monsieur... conviennent que la rupture du contrat de travail de Monsieur...sera effective à compter du....date à laquelle l'entreprise remettra tous les éléments de son solde de tout compte au salarié.

Ce solde comprendra :

- le salaire du mois en cours
- le solde des congés payés acquis par Monsieur....
- une indemnité compensatrice des journées de RTT non prises.

Article 2

Monsieur ...rappelle que c'est lui qui a sollicité la signature de la présente convention en dehors de tout contentieux préalable ou latent avec son employeur. Il confirme avoir parfaitement connaissance de ce mode de rupture du contrat de travail d'un commun accord est privatif de toutes indemnités versées par l'employeur et des indemnités journalières pouvant être versées par les Assedic.

Article 3

Moyennant le paiement des sommes qui lui seront versées lors de la remise du solde de tout compte visé à l'article 1 du présent accord, Monsieur...se déclare entièrement à jour de ses droits relatifs à la conclusion, l'exécution et la rupture de son contrat de travail avec la société.

Article 4

Monsieur ...reconnait que son attention a été expressément attirée sur la force obligatoire que confère l'article 1134 de Code civil au présent accord et reconnaît également qu'en l'absence de tout contentieux entre les parties, il ne s'agit pas d'une transaction au sens des articles 2044 et suivants du Code civil.

Article 5

Les parties s'engagent à ne pas révéler le contenu du présent accord, sauf aux autorités ayant légalement compétence pour en solliciter copie.

Fait à , le

L'employeur
« Lu et approuvé »

Le salarié
« Lu et approuvé »

En deux exemplaires originaux, dont un a été remis à chacune des parties.

Modèle n°2

Résiliation amiable du contrat de travail à durée indéterminée

Entre les soussignés

La société....

Et

Monsieur ...demeurant...

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Suite à un entretien préalable, le contrat de travail conclu le ...sera résilié du consentement des deux parties à compter du....

Cette résiliation se fera dans les conditions ci-après définies :(préciser)

Conformément à l'article 1134 du code civil, le présent accord tient lieu de loi entre les parties, qui renoncent donc expressément à se prévaloir des dispositions légales et réglementaires applicables au licenciement ou à la démission. En conséquence, l'irrespect par l'une des parties des engagements susmentionnés engagerait sa responsabilité civile.

Fait à ...le...

L'employeur
« Lu et approuvé »

Le salarié
« Lu et approuvé »

Modèle de transaction :

Procès Verbal de transaction entre un employeur et un salarié

Entre

La société.....au siège social Représenté par....

Ci-après dénommée « **l'employeur** »

D'une part,

Et

Monsieur,....domicilié....

Ci-après dénommée le « **salarié** »

D'autre part,

Préambule

Un contrat de travail à durée...liait les parties depuis Le salarié exerçait les fonctions de... avec une rémunération de Le contrat de travail était soumis aux dispositions de la convention collective.....Après une procédure de licenciement régulière, le salarié recevait par lettre recommandée avec accusé de réception la notification le du licenciement pour motif.....

Le salarié conteste la régularité de la procédure et le bien fondé du licenciement en invoquant un préjudice lié.....L'employeur invoquait la cause réelle et sérieuse et la régularité du licenciement. Après négociation, les parties ont décidé de mettre un terme définitif au litige et à ceux qui pourraient naître par concession réciproque.

Article 1

L'employeur prend en compte le préjudice invoqué par le salarié et lui verse une indemnité globale et définitive de.....intégrant l'ensemble des indemnités légales, conventionnelles et des dommages et intérêts.

Article 2

En contre partie de cette concession et sous réserve de son entière exécution le salarié estime que l'ensemble de ses droits ont été respectés aussi bien dans les conditions, l'exécution et la cessation du contrat de travail.

Article 3

Les parties renoncent à toute instance ou action engagée et à venir relative à l'exécution ou aux conditions de cessation du contrat de travail.

Article 4

La transaction est strictement confidentielle.

Article 5

La transaction s'exécute en application des articles 2044 et suivant ainsi que de l'article 2052 du Code civil : « les transactions ont, entre les parties, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort ; elles ne peuvent être attaquées pour cause d'erreur de droit, ni pour cause de lésion »

Fait à..... le

L'employeur
« Lu et approuvé bon pour transaction »

Le salarié
« Lu et approuvé bon pour transaction »

enexemplaires originaux dont un a été remis à chacune des parties