

Le droit du travail

Les conséquences de la rupture

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	3
Les droits du salarié.....	3
L'existence d'un préavis.....	3
La durée du préavis	3
La dispense de préavis	3
Le point de départ du préavis	3
Le versement des indemnités	3
L'indemnité de licenciement	3
L'indemnité compensatrice de préavis.....	4
L'indemnité compensatrice de congés payés	4
La remise de documents obligatoires.....	4
L'éventuelle conclusion d'une transaction.....	5
Les conditions de validité.....	5
La forme de transaction	5
Les conditions de droit commun	5
Le moment de la transaction.....	5
L'existence de concessions réciproques.....	5
Les effets	6
Les effets à l'égard des parties et des tiers	6
La compétence pour les litiges relatifs à la transaction	6
Le régime social des indemnités transactionnelles	6
La mise en œuvre éventuelle d'une clause de non-concurrence.....	6

Les conditions de validité.....	7
Les conditions jurisprudentielles	7
La sanction du défaut de validité	7
Les effets	7
Le point de départ	7
La faculté de renonciation de l'employeur	8
Les sanctions du salarié en cas de violation de la clause.....	8
La sanction du nouvel employeur tiers complice	8
Références	9

Préambule

Lorsqu'un contrat de travail est rompu, cela entraîne un certain nombre de conséquences pour l'employé et l'employeur.

Dans cette leçon nous étudierons les droits du salarié et verrons l'intérêt de la conclusion d'une transaction. Nous aborderons également la mise en œuvre d'une clause de non-concurrence.

Les droits du salarié

L'existence d'un préavis

Le préavis est une période pendant laquelle le contrat de travail continue à être exécuté alors qu'une des deux parties a manifesté son intention d'y mettre fin. À l'expiration de la période, le contrat de travail est définitivement rompu.

Le préavis est un droit. Il ne s'applique pas en cas de rupture conventionnelle, de licenciement pour faute grave ou lourde et d'inaptitude d'origine non professionnelle.

La durée du préavis

La durée du préavis peut être fixée par la loi, la convention collective, le contrat, voire les usages. Le préavis légal est fonction de l'ancienneté chez le même employeur. Pour le préavis conventionnel, il faut se référer aux dispositions de la convention collective applicable.

C. trav., art. L. 1234-1 (préavis de licenciement), art. L. 1237-1 al. 2 (démission)

La dispense de préavis

L'employeur peut dispenser d'exécuter le préavis mais doit verser une indemnité compensatrice.

C. trav., art. L. 1234-5 (licenciement)

Le point de départ du préavis

Le point de départ est la date de lettre notifiant la rupture.

C. trav., art. L. 1234-3 (licenciement)

Le versement des indemnités

L'indemnité de licenciement

Elle est due en cas de licenciement, de prise d'acte ou de résiliation imputable à l'employeur. Elle n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou lourde et de démission. Elle sert de base au calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Pour l'indemnité légale de licenciement le salarié doit justifier d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur.

Elle est calculée à partir de la rémunération brute. Elle ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire (moyenne la plus favorable : 3 ou 12 derniers mois) par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11ème année.

Des dispositions conventionnelles, contractuelles ou un usage dans l'entreprise peuvent prévoir des règles plus favorables.

C. trav., art. L. 1234-9 et R. 1234-1

L'indemnité compensatrice de préavis

Le salarié dispensé d'exécuter le préavis bénéficie d'une indemnité compensatrice équivalente à la durée du préavis.

C. trav., art. L. 1234-5

L'indemnité compensatrice de congés payés

L'indemnité de congés payés compense le fait que le salarié n'ait pas pu prendre tous les congés payés auxquels il avait droit à la rupture.

Elle est due quel que soit le mode de rupture.

L'indemnité peut être calculée selon 2 modes :

- 10ème de la rémunération brute de la période de référence ;
- ou le maintien de la rémunération si le salarié avait travaillé.

C. trav., art. L. 3141-28, art. L. 3141-24

La remise de documents obligatoires

Quel que soit le mode de rupture, l'employeur doit remettre au salarié :

- Le certificat de travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- L'attestation de Pôle emploi pour faire valoir les droits au chômage (sauf démission).

C. trav., art. L. 1234-19, art. L. 1234-40, art. R. 1234-9

Le salarié peut saisir le juge prud'homal en référé pour que l'employeur défaillant soit condamné sous astreinte à les lui remettre. La remise tardive de l'attestation Pôle emploi ouvre droit à des dommages et intérêts.

Soc., 17 sept 2014, n° 13-18850

L'éventuelle conclusion d'une transaction

C'est le contrat par lequel « *les parties terminent une contestation née ou préviennent une contestation à naître* ». Elle est un moyen amiable de régler les litiges liés à l'exécution et la rupture du contrat, à tout moment avant ou pendant le procès.

C. civ., art. 2044

Elle doit être distinguée de la rupture négociée, car elle n'a pas pour objet de mettre fin au contrat.

Soc., 5 déc. 2012, n°11-15471

Les conditions de validité

La forme de transaction

La transaction doit être conclue par écrit. Sa rédaction doit être minutieuse pour régler la totalité des litiges éventuels.

Les conditions de droit commun

La transaction est soumise aux conditions de validité des contrats. L'erreur, le dol et la violence peuvent viciar le consentement. Le contenu doit être licite ; elle ne peut remettre en question le statut protecteur des salariés protégés.

C. Civ. art. 1128 à 1171 ; Soc., 2 déc. 1992, n°91-42326

La sanction du défaut de validité est la nullité relative.

Soc., 28 mai 2002, n°99-43852

Le moment de la transaction

La transaction ayant pour objet de mettre fin au litige résultant d'une rupture, elle ne peut valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive.

Soc., 29 mai 1996, n°92-45115

Cependant, en pratique, il arrive que les rédacteurs antedatent la transaction !

C'est à l'employeur de rapporter que la transaction a été conclue postérieurement à la rupture.

Le juge recherche la date de la transaction.

Soc., 1er juil. 2009, n°0843179

L'existence de concessions réciproques

Sous peine de nullité, la transaction doit comporter, de la part de chacune des parties, des concessions réciproques : les parties doivent abandonner « *chacune à l'égard de l'autre de(s)*

griefs propres à entraîner condamnation à son profit », indépendamment de leur importance respective.

Soc., 28 sept. 2011 n°09-67510 ; Soc., 13 mai 1992, n°89-40843

Les effets

Les effets à l'égard des parties et des tiers

La transaction valablement conclue est intangible : elle ne peut être modifiée.

Elle a l'autorité de la chose jugée en dernier ressort entre les parties. Si la transaction est forfaitaire et définitive, le salarié renonce à toute réclamation de quelque nature qu'elle soit.

C. civ., art. 2052 al. 1er ; Soc., 5 janv. 1994 n°89-40961 ; Ass. plén., 4 juil. 1997, n° 93-43375

L'effet relatif des contrats interdit aux tiers de se prévaloir d'une transaction. Ils peuvent néanmoins invoquer la renonciation à un droit.

Soc., 14 mai 2008, n° 07-40946 à 07-41061

La compétence pour les litiges relatifs à la transaction

Le Conseil des Prud'hommes est compétent pour examiner la demande en nullité ou en résolution de la transaction.

Les juridictions de droit commun sont compétentes pour les litiges relatifs à l'exécution et à l'interprétation de la transaction.

Soc., 9 fév. 1989, n° 86-40676 ; Soc., 22 juil. 1986, n°84-16866

Le régime social des indemnités transactionnelles

Si l'indemnité transactionnelle répare des préjudices directement liés à l'exécution et à la rupture du contrat de travail, elle présente une nature indemnitaire et échappe à l'assiette de cotisations sociales.

Civ. 2, 30 janv. 2025, n°22-18.333

La mise en œuvre éventuelle d'une clause de non-concurrence

La clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail prend effet au moment de la rupture du contrat. Elle a pour objet de limiter la liberté du salarié d'exercer, après la rupture de son contrat, des fonctions équivalentes chez un concurrent ou à son propre compte.

L'obligation de non-concurrence n'est pas encadrée par la loi, sauf en Alsace-Moselle. La jurisprudence admet qu'une clause conventionnelle restrictive de concurrence puisse être

directement opposable au salarié, même dans le silence du contrat de travail, si l'accord collectif a bien été porté à la connaissance du salarié.

Soc., 8 janv. 1997, n°93-44009

Les conditions de validité

Les conditions jurisprudentielles

La validité de la clause de non-concurrence est soumise à quatre conditions cumulatives dégagées par la Cour de cassation au gré des arrêts :

- La limitation de l'obligation de non-concurrence dans l'espace et dans le temps (limite spatio-temporelle) ;
- Le fait de ne pas empêcher le salarié d'exercer une activité conforme à son expérience et à sa formation ;
- La nécessité de protéger des intérêts légitimes de l'entreprise (l'activité du salarié doit représenter un risque pour l'entreprise) ;
- Le versement d'une contrepartie pécuniaire (qui peut s'analyser comme le salaire du « non-travail »).

L'exigence d'une contrepartie a été instaurée par un revirement de jurisprudence en 2002. Une contrepartie financière dérisoire équivaut à une absence de contrepartie et rend la clause illicite. La contrepartie est versée après la rupture du contrat. Elle est exigible au départ effectif.

Soc., 10 juil. 2002, n°00-45135 ; Soc., 15 nov. 2006, n°04-46721 ; Soc., 7 mars 2007, n°05-45511 ; Soc., 13 mars 2013, n°11-21150

La sanction du défaut de validité

Nullité : En l'absence de l'une des conditions de validité, la clause est illicite. La nullité est relative.

Soc., 3 mai 1989, n°86-41452

La responsabilité civile de l'employeur peut être engagée dans la limite de la prescription légale de 2 ans, à compter de la date de mise en œuvre de la clause illicite.

C. trav., art. L. 1471-1, Soc., 2 oct. 2024, n°23-12.844

Réfaction : La clause de non-concurrence excessive peut être réduite par le juge, sauf si seule la nullité est invoquée.

Soc., 25 mars 1998, n°95-41543 ; Soc., 12 oct. 2011, n°09-43155

Les effets

Le point de départ

L'obligation de non-concurrence s'applique à compter du départ effectif du salarié.

Soc., 22 juin 2011, n°09-68762

La faculté de renonciation de l'employeur

L'employeur peut renoncer unilatéralement à l'exécution de la clause à la condition que cette faculté soit prévue dans la clause. La renonciation doit être expresse. Elle doit se faire selon les modalités contractuellement prévues et au plus tard à la date du départ effectif du salarié.

Soc., 17 fév. 1993 n°89-43658 ; Soc., 13 mars 2013, n°11-21150

Les sanctions du salarié en cas de violation de la clause

Le litige relève de la compétence prud'homale, éventuellement en la formation des référés, en cas de trouble manifestement illicite.

Soc., 15 mai 1974, n°72-13582 ; Soc., 10 déc. 1996, n°94-43015

Le salarié engage sa responsabilité contractuelle. Selon la jurisprudence il doit verser des dommages et intérêts du seul fait d'avoir violé la clause, dont le montant est souverainement apprécié par les juges. Il est possible d'insérer une clause pénale qui peut être révisée par le juge.

Soc., 27 juin 1984, n°81-42932 ; Soc., 6 nov. 1984, n°82-41 888 ; Soc., 3 mai 1989, n°86-41452

Le salarié perd son droit à la contrepartie pécuniaire et doit rembourser l'indemnité indûment perçue.

Soc., 5 mai 2004, n°01-46261

Le juge peut ordonner toute mesure propre à faire cesser la concurrence illicite, par exemple, jusqu'à la fermeture de l'entreprise concurrente.

La sanction du nouvel employeur tiers complice

Le nouvel employeur, s'il embauche un salarié au mépris de la clause, peut engager sa responsabilité extracontractuelle à l'égard de l'ancien employeur.

Com., 13 mars 1979, n°77-13518

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – Les conséquences de la rupture, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.