

Les nouveaux modes de rupture du contrat de travail

Pierre MASANOVIC et Stéphanie BARADEL, Avocats au Barreau de Lyon

PLAN

- I. Les modes alternatifs de rupture du contrat de travail
 - A. Elles sont tout d'abord exclues à l'initiative de l'employeur
 - B. Résiliation judiciaire et prise d'acte, la même imputabilité à l'employeur, les mêmes effets
 - C. Les manquements à l'origine de la rupture
 - D. Les termes de la prise d'acte ne fixent pas les limites du litige
 - E. Evolution du litige
 - F. Transposition de la règle du doute ?
 - G. Démission et prise d'acte
 - H. Cas des salariés protégés
- II. La rupture amiable ou d'un commun accord
- III. La rupture conventionnelle issue de l'accord du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008
 - A. Négociation
 - B. Convention de rupture
 - C. Homologation
 - D. Les recours

L'article L. 1231-1 du Code du travail (L 122-4 ancien), dans sa rédaction antérieure à la loi du 25 juin 2008, disposait : « *Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans les conditions prévues par les dispositions du présent titre* ». Dans cette alternative, la rupture s'analyse en un licenciement (régi par les dispositions des chapitres II à VI dudit titre) dès lors qu'elle est à l'initiative de l'employeur, ou en une démission (chapitre VII, autres formes de rupture) dès lors qu'elle est à l'initiative du salarié.

Le licenciement est enserré dans le respect d'obligations précisément définies, incombant à l'employeur, qu'elles soient générales (procédure préalable, motivation...) ou spécifiques (reclassement...), sanctionnables par un juge en terme de nullité et/ou de réparation.

La loi ne donne en revanche pas de définition précise de la démission, qui doit s'entendre de la volonté claire et non équivoque du salarié de quitter son emploi.

Mais si la décision de licenciement ne peut être imputée qu'à l'employeur, celle de démissionner peut, par-delà l'initiative du salarié, être également imputable à l'employeur. C'est la raison pour laquelle la bipolarisation classique de la rupture en droit du travail a progressivement fait place à une réalité plus complexe de modes alternatifs de rupture ou de ruptures dites de troisième type (1).

Par ailleurs, cette bipolarisation n'excluait pas la possibilité de rupture d'un commun accord d'un contrat de travail à durée indéterminée, soit parce qu'elle était expressément prévue par des textes spéciaux du Code du travail (2), soit par recours à la rupture négociée du contrat en référence aux dispositions du Code civil (3).

Mais ces différentes situations, soit aboutissaient en définitive à toujours qualifier une rupture de licenciement ou de démission, soit, et en tout cas, n'instituaient pas un régime propre à la « *rupture négociée* » ; régime qui sera caractéristique de la rupture conventionnelle instaurée par la loi du 25 juin 2008, dite de modernisation du marché du travail, à la suite partielle de l'ANI du 11 janvier 2008.

(1) Agnès Martinel, « Ruptures du troisième type », SSL, 18 septembre 2006 n° 1274.

(2) Article L. 1243-1 (anciennement L. 122-3-8 alinéa 1) pour le contrat de travail à durée déterminée par exemple.

(3) Article 1134 alinéa 2 du Code civil.

I. Les modes alternatifs de rupture du contrat de travail

Ces ruptures alternatives ont pour caractéristique commune qu'elles résultent d'une initiative du salarié, lequel, selon le cas, rompt le contrat ou saisit le juge pour qu'il le rompe. Elles ne disposent pas d'un régime autonome, mais empruntent celui du licenciement (ou de la démission s'agissant de la prise d'acte) et se replacent donc dans l'alternative bipolaire.

Dans la résiliation judiciaire, le salarié fait usage d'un droit toujours ouvert s'agissant d'un contrat synallagmatique, et prévu par l'article 1184 du Code civil : « La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances. ». Autrement dit, le salarié prend l'initiative de demander au juge de constater des manquements de l'employeur, suffisamment graves pour qu'il décide de rompre le contrat à ses torts, parce que la rupture lui sera imputable.

Dans la prise d'acte, l'initiative est toujours celle du salarié, qui constate la rupture en raison des manquements de l'employeur, et demande au juge d'imputer la rupture à celui-ci et de lui donner les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, voire nul.

Ces deux modes de rupture, qui relèvent du même esprit, connaissent un régime juridique d'emprunt, et ont fait l'objet d'évolutions relativement similaires en jurisprudence (4).

A. Elles sont tout d'abord exclues à l'initiative de l'employeur

Ni la résiliation judiciaire ni la prise d'acte de rupture du contrat de travail ne sont ouvertes à l'employeur pour rompre le contrat de travail, celui-ci n'ayant d'autre choix que d'engager une procédure de licenciement. Il ne peut

ainsi tirer la conséquence de l'abandon de poste du salarié, ni même demander au juge de le constater pour que la rupture lui soit imputée.

La demande de résiliation judiciaire aux torts du salarié par l'employeur est irrecevable : « Attendu que l'employeur, qui dispose du droit de résilier unilatéralement un contrat de travail à durée indéterminée par la voie du licenciement, en respectant les garanties légales, n'est pas recevable, hors les cas où la loi en dispose autrement, à demander la résiliation judiciaire dudit contrat. » (5). Pas plus n'est-elle admise à titre reconventionnel (6). La demande de résiliation judiciaire du contrat de travail par l'employeur n'est légalement prévue qu'en présence d'un contrat d'apprentissage (7) ou du contrat de travail à durée déterminée d'un salarié devenu inapte (8).

La prise d'acte n'est pas ouverte à l'employeur (9).

B. Résiliation judiciaire et prise d'acte, la même imputabilité à l'employeur, les mêmes effets

Le régime juridique et les effets sont alignés pour ces deux modes de rupture. Le juge analyse les motifs invoqués par le salarié, c'est-à-dire les manquements de l'employeur, pour fixer les effets de la rupture.

« La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse » (10). Jusqu'à cet arrêt, la résiliation judiciaire était traitée comme un mode de rupture autonome, et si les griefs du salarié étaient retenus, ceci ne lui ouvrait pas droit à se voir appliquer les règles du licenciement, mais seulement à des dommages et intérêts (11).

S'il fait droit à la demande de résiliation judiciaire, le juge fixe la date de la rupture au prononcé du jugement si le salarié est encore dans l'entreprise, à la date d'envoi de la lettre de licenciement si le contrat a, dans l'intervalle, été rompu par l'employeur (12).

Si le juge rejette la demande de résiliation judiciaire, le contrat de travail n'est pas rompu ; il doit simplement

(4) A. Martinel "L'office du juge dans la détermination et le contrôle des obligations contractuelles", Dr. Ouv. 2005 p. 103.

(5) Soc. 13 mars 2001, p. n° 98-46411, Dr. Ouv. 2002 p. 65 n. F. Saramito, RJS 5/01 n° 596, JCP ed. G 2001 II n° 10562 note J. Mouly ; Soc. 9 mars 1999, p. n° 96-41734, RJS 4/99 n° 505.

(6) Soc. 3 novembre 2005, p. n° 03-43345, Dr. Ouv. 2006 p.91 n. A. de Senga.

(7) Article L. 6222-18 du Code du travail.

(8) Article L. 1226-20 du Code du travail.

(9) Soc. 25 juin 2003 (deux esp.), p. n° 01-40235, RJS 8-9/03 n° 994 ; voir le rapport annuel de la Cour de cassation pour

2003, précisant que cette solution « ferme définitivement la porte à la prise d'acte de la rupture par l'employeur » ; Avis de l'avocat général Pierre Lyon-Caen, Dr. Soc. sept-oct. 2003 p. 814 ; Soc. 23 mai 2007, p. n° 06-40484.

(10) Soc. 20 janvier 1998, p. n° 95-43350, RJS 3/98 n° 286, D. 1998 p. 350 note C. Radé ; Soc. 5 juillet 2005, p. n° 03-45058, Dr. Ouv. 2006 p. 91 n. A. de Senga.

(11) par exemple : Soc. 7 janvier 1987, p. n° 83-43859, D. 1987 IR 13.

(12) Soc. 15 mai 2007, p. n° 04-43663.

(13) Soc. 26 septembre 2006, p. n° 04-48587.

débouter le salarié de sa demande (13). Saisi d'une demande de résiliation judiciaire qu'il estime non fondée, le juge ne peut que débouter le salarié mais ne peut pas prononcer la rupture à ses torts (14).

En matière de prise d'acte « *lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission* » (15).

Ces caractéristiques ont fait écrire au conseiller Waquet que ces deux modes de rupture appartiennent au droit du licenciement (16).

C. Les manquements à l'origine de la rupture

Initialement, la Cour de cassation ne semblait pas exiger, pour imputer la rupture à l'employeur, que les griefs formulés par le salarié soient constitutifs d'une faute grave. Mais la jurisprudence s'est, dans l'un et l'autre cas, progressivement fixée sur une notion de griefs "suffisamment graves" pour justifier l'imputation de la rupture à l'employeur. Ainsi, au début des pratiques de prise d'acte, la faute grave n'était pas exigée. « *Il semble certain qu'une faute grave de l'employeur n'est pas nécessaire. Le vrai critère est celui exprimé dans l'arrêt du 14 octobre 1997 : "La rupture s'analyse en un licenciement lorsque l'employeur, par son fait, a rendu impossible pour le salarié la poursuite du contrat de travail et l'a contraint à rompre le contrat"* » (17). Elle ne l'était pas plus en matière de résiliation judiciaire, l'action du salarié étant recevable « *dès lors qu'elle est fondée sur l'inexécution par l'une des parties de ses obligations, même si celle-ci ne présente pas le caractère d'une faute grave* » (18). Une faute grave ne pouvait être requise qu'en présence d'un CDD, dont la rupture anticipée doit, à défaut d'accord, reposer sur une faute grave (19).

Désormais, il faut, mais il suffit, que soient établis des "manquements suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à l'employeur" (20) avec parfois

une référence moins nette à cette exigence, la Cour préférant par exemple indiquer que les griefs ne sont "pas suffisamment sérieux" (21). A titre d'exemples, justifient la rupture aux torts de l'employeur le non-paiement d'un élément du salaire (22), d'une créance salariale très ancienne pendant neuf mois (23), d'heures supplémentaires (24), de commissions (25). A l'inverse, seuls des manquements véniels ou isolés pourront, même s'ils sont avérés, ne pas être suffisamment graves pour justifier la rupture, qui aura alors les effets d'une démission : le non-paiement de 54 heures supplémentaires (26), un retard de paiement du salaire de deux jours seulement (27), un seul incident de paiement en trente ans de carrière, régularisé avant que le salarié prenne acte (28).

De la même manière pour la résiliation judiciaire, le juge exige également des manquements d'une gravité suffisante (29).

En résumé, les faits pouvant justifier une résiliation judiciaire ou une prise d'acte sont sensiblement les mêmes, et appréciés à l'aune du même degré d'importance. Dans cette approche, la Cour de cassation s'en remet à l'appréciation souveraine des juges du fond (30).

D. Les termes de la prise d'acte ne fixent pas les limites du litige

Après des incertitudes, la Cour de cassation a décidé de ne pas appliquer de parallèle complet avec le droit du licenciement, dans lequel la lettre de licenciement cadre strictement le débat judiciaire. En effet, elle a pu employer un temps une formule laissant penser que l'écrit par lequel le salarié prenait acte fixait le litige (31). Cependant, la haute juridiction précisait elle-même rapidement cette position, à la suite de cette décision, dans son rapport 2004 : « *Une cassation a donc été prononcée, mais on ne saurait en l'état dire que par cet arrêt la Cour de cassation interdit au salarié, à l'occasion de l'action en justice, d'invoquer, outre les faits qu'il avait dénoncés dans sa prise d'acte, d'autres faits. Cet arrêt signifie simplement que le juge ne peut statuer sans se*

(14) Soc. 26 septembre 2007, p. n° 06.42551.

(15) Soc. 25 juin 2003, p. n° 01-43578, RPDS 2003 p. 362 n. M. Carles, Dr. Soc. sept-oct. 2003 p. 817, RJS 8-9/03 n° 994.

(16) Philippe Waquet, « Les ruptures du contrat de travail et le droit du licenciement » RJS 10/2004 p. 675.

(17) Ph. Waquet précité.

(18) Soc. 22 octobre 1997, p. n° 95-41866.

(19) Voir par exemple Soc. 30 mai 2007, p. n° 06-41240.

(20) Soc. 19 janvier 2005, p. n° 03-45018, RJS 3/05 n° 254.

(21) Soc. 4 avril 2006, p. n° 04-46278.

(22) Soc. 13 décembre 2006, p. n° 04-40.527, JSL 16 janvier 2007 n° 230-2 ; Soc. 25 avril 2007, p. n° 05-44.903 ; Soc. 10 avril 2008 n° 06-45.835.

(23) Soc. 18 juin 2008, p. n° 07-41.125.

(24) Soc. 4 juin 2008, p. n° 07-42.878 ; Soc. 19 octobre 2007, p. n° 06-43.829.

(25) Soc. 10 juillet 2008, p. n° 06.45430.

(26) Soc. 5 décembre 2007, p. n° 06-40.714.

(27) Soc. 19 janvier 2005, p. n° 03-45.018.

(28) Soc. 23 mai 2007, p. n° 05-45.740.

(29) Soc. 15 mars 2005, p. n° 03-42070 ; Soc. 24 janvier 2007, p. n° 05.41913.

(30) Soc. 16 novembre 2004, p. n° 02-46048 pour la prise d'acte ; Soc. 15 mars 2005, p. n° 03.42070 pour la résiliation judiciaire.

(31) Soc. 19 octobre 2004, p. n° 02-45742, JSL n° 156, 23 novembre 2004, p. n° 156-5 p. 17, Dr. Ouv. 2005 p. 68 n. F. Saramito et A. de Senga.

prononcer sur les faits reprochés par le salarié dans sa lettre, ce qui avait été le cas dans l'arrêt cassé » (32).

La Cour de cassation considère désormais que la lettre ne fixe pas les limites du litige et que le juge doit apprécier l'ensemble des griefs invoqués par le salarié au soutien de sa prise d'acte (33).

E. Evolution du litige

Qu'en est-il d'une prise d'acte suivie d'un licenciement ? La prise d'acte consomme la rupture. De fait, le licenciement postérieur est non avenu (34).

Lorsqu'une demande de résiliation judiciaire est suivie d'un licenciement, le juge examine la situation suivant un critère chronologique : si la demande de résiliation est fondée, il prononce la résiliation du contrat aux torts de l'employeur en lui donnant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, le licenciement qui suit n'étant pas même examiné (35). Le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation du contrat de travail était justifiée. C'est seulement dans le cas contraire que le juge se prononce sur le licenciement (36).

Mais, de manière assez surprenante, il n'en est pas de même dans le cas où la demande de résiliation judiciaire est suivie d'une mise à la retraite. Celle-ci met fin au contrat et la demande de résiliation judiciaire devient sans objet. Le salarié ne peut qu'obtenir des dommages et intérêts si sa demande était fondée (37).

En revanche, l'action en résiliation judiciaire postérieure au licenciement est sans objet, le juge devant toutefois, pour l'appréciation du bien-fondé du licenciement, prendre en considération les griefs invoqués par le salarié au soutien de sa demande de résiliation judiciaire dès lors qu'ils sont de nature à avoir une influence (38).

Qu'en est-il d'une demande de résiliation judiciaire suivie d'une prise d'acte ? Une action en résiliation judiciaire peut évoluer par une prise d'acte en cours de procédure (39). Cette situation a donné lieu à un tâtonnement de la jurisprudence en l'espace de

quelques mois seulement. La Cour de cassation a d'abord considéré qu'il ne fallait analyser que la prise d'acte postérieure, laquelle produisait les effets d'un licenciement ou d'une démission, même si préalablement une demande de résiliation judiciaire avait été faite (40). Elle a ensuite estimé que le juge devait d'abord se prononcer sur la demande de résiliation judiciaire et, seulement en cas de rejet, sur les motifs de la prise d'acte (41). Enfin, elle juge désormais que, la prise d'acte consommant la rupture, la demande de résiliation judiciaire est nécessairement sans objet, mais le contrôle du juge doit porter tant sur les faits invoqués au soutien de la demande de résiliation judiciaire que pour justifier la prise d'acte postérieure (42).

Une demande initiale en exécution peut-elle évoluer en cours de procédure ? Initialement, la Cour de cassation estimait le salarié lié par son choix procédural sur le fondement de l'article 1184 du Code civil. En présence d'une demande initiale en exécution, le salarié n'était pas admis, en cours de procédure, à prendre acte de la rupture, mais pouvait seulement présenter comme demande nouvelle une demande de résiliation judiciaire (43). Puis revirement : le salarié ayant engagé une action en exécution peut toujours prendre acte pour les mêmes faits en cours de procédure (44).

F. Transposition de la règle du doute ?

Si la prise d'acte emprunte son régime au droit du licenciement, il semble bien que sans texte, le doute ne puisse profiter au salarié. La Cour de cassation en a jugé ainsi dans un arrêt du 19 décembre 2007 (45).

G. Démission et prise d'acte

La démission devant résulter d'une volonté claire et non équivoque, nombreuses d'entre elles peuvent être requalifiées en prise d'acte de rupture pour peu qu'elles soient entourées de griefs formulés à l'employeur. Ainsi,

(32) Rapport annuel de la Cour de cassation ; également Dr. Ouv. p. 49.

(33) Soc. 29 juin 2005, p. n° 03-42.804, Dr. Ouv. 2005 p.533, n. M. Sabatte, JSL n° 175-4 du 4 octobre 2005, p. 12 ; Soc. 15 février 2006, p. n° 03-47363, Dr. Ouv. 2006 p. 377 n. J. Ferraro ; Soc. 5 avril 2006, p. n° 05-40779 ; Soc. 16 janvier 2007, p. n° 05-44977 ; Soc. 29 novembre 2007, p. n° 06-41760 ; Soc. 18 avril 2008, p. n° 06-45.561.

(34) Soc. 19 janvier 2005, p. n° 03-45018 et 02-41.113, RJS 3/05 n° 254, JSL n° 162-5 du 22 février 2005 ; Soc. 24 novembre 2004, p. n° 02-44.834 ; Soc. 18 juin 2008, p. n° 07-41125.

(35) Soc. 26 janvier 2005, p. n° 02-46661.

(36) Soc. 16 février 2005, p. n° 02-46.649 ; Soc. 14 décembre 2005, p. n° 04-40316 ; Soc. 21 juin 2006, p. n° 05-44020 ; Soc. 7 février 2007, p. n° 06-40250.

(37) Soc. 12 avril 2005, p. n° 02-45923 ; Soc. 21 février 2007, p. n° 05.43438 ; c'est le dernier état de la jurisprudence, au jour où ces lignes sont rédigées...

(38) Soc. 20 décembre 2006, p. n° 05-42539, JSL 16 janvier 2007 n° 203 p. 14.

(39) Soc. 12 juillet 2005, p. n° 03-43603, JSL 25 juillet 2005 n° 1225 p. 11.

(40) Soc. 15 mars 2006, p. n° 05-41376.

(41) Soc. 3 mai 2006, p. n° 03-46971.

(42) Soc. 31 octobre 2006, p. n° 04.46280, 04-48234, 05-42158, Dr. Ouv. 2007 p. 90 n. M.F. Bied-Charreton, arrêts qui fixent la jurisprudence par une publication des plus larges. Voir également J.Y. Frouin « L'office du juge en cas de demande de résiliation judiciaire par le salarié suivie d'une prise d'acte de la rupture », RJS 01/07 p. 3.

(43) Soc. 8 juillet 2003, p. n° 02-45092, Dr. Ouv. 2005 p. 110 n. D. Joseph.

(44) Soc. 21 décembre 2006, p. n° 04-43886, Dr. Ouv. 2007 p. 375 n. B. Boudias, RJS 3/07 n° 315.

(45) p. n° 06-44754, RJS 3/08 n° 259, Dr. Soc. avril 2008 p. 459.

une démission exprimant des réserves s'analyse en prise d'acte (46).

En outre, lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à l'époque à laquelle elle a été donnée, elle était équivoque, l'analyser en une prise d'acte.

En d'autres termes, même sans que des réserves y soient exprimées, la requalification en prise d'acte peut résulter de certaines circonstances, antérieures ou contemporaines à la démission, qui la rendent équivoque (47). A l'inverse, la démission n'est pas équivoque quand le salarié la critique dix-sept mois plus tard, sans justifier d'aucun litige qui lui soit contemporain (48).

H. Cas des salariés protégés

Après avoir longtemps été écartées au nom de la logique du statut et de la jurisprudence *Perrier* (49), la résiliation judiciaire et la prise d'acte sont désormais ouvertes aux salariés protégés, depuis l'arrêt *Sogeposte* du 21 janvier 2003 pour la prise d'acte (50) et depuis l'arrêt *Carcoop* du 16 mars 2005 pour la résiliation judiciaire (51). Cette ouverture a été fortement critiquée par certains, dont Philippe Waquet, pour qui la logique du statut doit être supérieure, et échapper au titulaire du mandat qui ne doit pas pouvoir monnayer la protection exorbitante dont il bénéficie (52). A l'inverse, Jean-Maurice Verdier indique par exemple que cette évolution s'inscrit pleinement dans l'« esprit Perrier » et dans la logique de la

protection, dès lors qu'il ne serait pas réaliste de vouloir contraindre un titulaire de mandat à continuer à exécuter son contrat malgré la dégradation de ses conditions de travail, celui-ci ayant alors moins de droits que les autres salariés du fait de son mandat ! « Avec la résiliation judiciaire ou la prise d'acte à son initiative, le salarié ne "consent" pas à la rupture, il la réclame » (53).

L'employeur est encore moins admis à en faire usage que pour les salariés de droit commun et ne peut que passer par la voie de l'autorisation préalable de la rupture par l'inspecteur du travail. La simple demande de résiliation judiciaire constitue une entrave (54). Si l'employeur présente une demande d'autorisation du licenciement postérieure à une demande de résiliation judiciaire présentée par le salarié, l'inspecteur du travail doit la rejeter (55).

Résiliation judiciaire et prise d'acte empruntent jusqu'au bout le régime juridique du licenciement et, si le juge estime les faits suffisamment graves, il donnera à la rupture des effets d'un licenciement qui n'est pas seulement sans cause réelle et sérieuse mais, du fait de l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail, nécessairement nul (56). A défaut, la prise d'acte produit les effets d'une démission (57).

Ces nouveaux modes de rupture du contrat, à l'initiative du salarié, empruntent donc aux régimes juridiques classiques du licenciement ou, au cas contraire, de la démission, sans écarter cependant, même dans ce système bipolaire, la possibilité de rupture amiable ou négociée du contrat.

II. La rupture amiable ou d'un commun accord

Si le Code du travail prévoyait une rupture contractuelle par l'accord des parties, il la réservait au contrat de travail à durée déterminée (article L 1243-1) et au contrat d'apprentissage (article L 6222-18).

Il comportait en outre certes des règles faisant expressément référence à la rupture d'un commun accord de CDI :

- l'article L 1233-67 (convention de reclassement personnalisé) : « *Le contrat de travail est réputé rompu d'un commun accord des parties* » ;

- l'article L 1233-80 (congé de mobilité) : « *L'acceptation de la proposition... emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties* » ;

(46) Soc. 19 octobre 2004, p. n° 02-45742, Dr. Ouv. 2005 p.68, Dr. Soc. janvier 2005 p. 106.

(47) Soc. 9 mai 2007, p. n° 05-42301, 05-40315 et 05-41324, Dr. Ouv. 2007 p. 571 n. A. de Senga ; J. Péliissier « La remise en cause des démissions », RJS 7/07 p. 591, arrêts n° 823 ; C. Radé « Nouvelles précisions sur l'articulation entre prise d'acte par le salarié de la rupture du contrat de travail et démission », Dr. Soc. avril 2008 p. 454, JSL n° 213-4 du 12 juin 2007.

(48) Soc. 9 mai 2007, p. n° 05-40518.

(49) Ch. mixte 21 juill. 1974, Dr. Ouv. 1974 p. 189 et 320 n. M. Boitel.

(50) N° 00-44502, RJS 3/03 n° 367.

(51) N° 03-40251, RPDS 2005 p.135, RJS 5/05 n° 534.

(52) Philippe Waquet « Coup de vent sur la jurisprudence Perrier » RJS 6/05 p. 419.

(53) J.M. Verdier « Le « coup de vent » sur la jurisprudence Perrier : un coup de pouce à la logique du statut protecteur », Dr. Soc. 01/2008 p. 116 ; voir également Jean Mouly, « Coup de vent sur le statut des salariés protégés » Dr. Soc. sept.-oct. 2005 p. 861.

(54) Ass. plén. 28 janvier 1983, p. n° 80-93511, Dr. Ouv. 1983 p. 320.

(55) Soc. 25 janvier 2006, p. n°04-41204, Dr. Ouv. 2007 p. 82 n. L. Milet.

(56) Soc. 5 juillet 2006, p. n° 04-46009, Dr. Ouv. 2007 p. 83 n. L. Milet ; Soc. 25 juin 2007, p. n° 06-40.667 RJS 11/07 n° 1167 ; Soc. 20 février 2008, p. n° 06-44.468.

(57) Soc. 26 septembre 2006, p. n° 05.41890.

- ou encore en matière de contrat de transition professionnelle.

Mais, comme l'écrit Gérard Couturier (58), ces références apparaissent plutôt comme des assimilations d'opportunité que comme des qualifications proprement dites et, d'ailleurs, l'accord n'existe que sur les conséquences d'une décision de suppression d'emploi prévue par l'employeur, et ne peut exclure la contestation judiciaire de la cause réelle et sérieuse de ce qui demeure un licenciement économique (59). Il s'agit donc de ruptures de commun accord qualifiées comme telles par la loi, et non par les parties elles-mêmes, mais au surplus avec un objet limité.

Mais au-delà, la licéité d'une rupture amiable ou d'un commun accord des parties d'un contrat de travail à durée indéterminée a toujours été admise par le renvoi de l'article L 1221-1 du Code du travail au droit commun et donc l'utilisation de l'article 1134 alinéa 2 du Code civil. Même dans un cadre économique, « *le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou par une démission, mais encore du commun accord des parties* » (60).

Les conséquences de cette rupture amiable et son contrôle par le juge prud'homal sont notamment à rappeler car utiles à l'analyse des interrogations que la « *rupture conventionnelle* » législative laisse subsister.

Au titre des conséquences, les indemnités éventuellement versées étaient soumises à un traitement salarial au point de vue social et fiscal et cette rupture interdisait la prise en charge du salarié au titre du régime d'indemnisation réservé aux salariés involontairement privés d'emploi.

Au titre du contrôle du juge, elle nécessitait la vérification de la liberté de consentement (« *...la Cour d'appel qui a*

relevé qu'aucun vice du consentement n'était établi » (61)) et supposait l'absence de litige sur la rupture :

- « *...la Cour d'appel a mis en évidence l'existence d'un litige entre les parties sur la rupture du contrat de travail excluant toute rupture d'un commun accord* » (62) ;

- « *Le contrat de travail ne peut faire l'objet d'une résiliation d'un commun accord entre les parties qu'en l'absence de tout litige éventuel sur la rupture et qu'un salarié ne peut renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles relatives au licenciement* » (63).

Cette solution a été rappelée très récemment dans une situation où « *au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable un différend existait entre les parties sur l'exécution et la rupture du contrat* » (63 bis).

La rupture ne pouvait être requalifiée en transaction car ayant été conclue soit concomitamment à la rupture (64), soit antérieurement à celle-ci (65).

Elle était exclue en cas de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle (66) ou pour maternité, en cas d'inaptitude médicale consécutive à un accident du travail ou à une maladie (67) ainsi que pour les salariés protégés (68).

Dans ce dernier cas, la rupture du contrat de travail nécessite systématiquement et préalablement l'autorisation de l'administration, même en cas d'adhésion à un régime légal ou conventionnel de cessation anticipée d'activité (69).

A l'inverse de ces différents modes de rupture du contrat de travail, qu'ils empruntent au régime du licenciement ou suivent un régime pour l'essentiel prétorien, la mesure phare de la loi dite de modernisation du marché du travail, du 25 juin 2008, la « *rupture conventionnelle* », suit un régime propre désormais codifié aux articles L 1237-11 et suivants.

III. La rupture conventionnelle issue de l'accord du 11 janvier 2008 et de la loi du 25 juin 2008

La nouveauté n'est donc pas dans son principe mais dans le régime autonome et légal qui lui est conféré. Dès lors, et hors les propres cas d'exclusion de la loi, accords de GPEC et départs volontaires dans le cadre d'un PSE,

ce régime devrait se substituer à toute autre possibilité de rupture d'un commun accord (70) – qui serait d'ailleurs dépourvue de tout intérêt. En effet, la rupture conventionnelle conduit au paiement d'une indemnité

(58) Précité.

(59) Soc. 5 mars 2008, p. n° 07-41564, Dr. Ouv. 2008 p. 305 n. A. Guyon.

(60) Soc. 2 déc. 2003, Crédit Lyonnais, Bull. Civ. V n° 308 et 309 p. 311, Dr. Ouv. mai 2004 p. 237 n. F. Héas.

(61) Soc. 14 juin 2006, p. n° 04-43675.

(62) Soc. 29 nov. 2006 ; Soc. 6 nov. 1996 Dr. Ouv. 2009 p. 98.

(63) Soc. 6 fév. 2008 ; Soc. 31 oct. 2007, RJS 2/08 n° 151.

(63 bis) Soc. 11 fév. 2009, PB, p. n° 08-40095.

(64) Soc. 26 mars 2002, p. n° 00-41315.

(65) Soc. 23 mai 2007, p. n° 05-45077.

(66) Soc. 4 janv. 2000, Dr. Soc. 2000 p. 350, RJS 2001 n° 168.

(67) Soc. 29 juin 1999 Dr. Soc. février 2000 p. 182 ; 18 fév. 2002 RJS 4/02 n° 423 ; voir J. Savatier « Les limites à la faculté de résiliation amiable du contrat de travail » RJS 5/02 p. 399.

(68) Soc. 23 janv. 2002 n° 00-40597 ; Crim. 6 janv. 2004, Dr. Ouv. 2004 p. 343, RJS 3/04 n° 434.

(69) Soc. 22 janv. 2008 p. n° 06.41751 ; Soc. 27 mars 2007 p. n° 05-45310.

(70) pour une analyse différente v. F. Gaudu « Les ruptures d'un commun accord » Dr. Ouv. 2008 p. 594.

de rupture au profit du salarié dans des conditions de traitement social et fiscal identiques à celles d'un licenciement et au bénéfice de prestations de chômage dans « les conditions du droit commun ».

Elle consacre une situation répondant à une revendication patronale et faisant directement écho au concept de séparabilité développé à partir de 2006, antérieurement appelé « rupture de gré à gré » (71). Le rapport de Virville (72) en faisait état, dénonçant la généralisation prétendue de faux licenciements suivis de transactions, au détriment de la démission et du départ négocié. Il était ainsi suggéré de s'orienter vers un départ négocié attractif, non conflictuel, avec une indemnisation assortie d'un régime social et fiscal favorable. Le rapport Attali du 23 janvier 2008 (73) proposait également la création d'un troisième mode de rupture du contrat de travail : la rupture à l'amiable.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 signé par les organisations syndicales représentatives des salariés, à l'exception de la CGT, en justifiait le principe dans les termes suivants : « La recherche de solutions négociées vise, pour les entreprises, à favoriser le recrutement et développer l'emploi tout en améliorant et garantissant les droits des salariés... » (article 12). Faciliter la rupture favoriserait l'emploi ! Ce serait encore plus le cas si cette rupture était assortie d'un recours au juge sinon impossible en tout cas moins fréquent et plus complexe, répondant sur ce point à un « souci » de sécurité juridique. Paradoxe de prétendre que chercher à éviter le juge participerait de la sécurité juridique. Conscient de celui-ci, l'idée retenue, contre la réalité (justement rappelée par la CGT (74) qui soutenait la possibilité de deux systèmes différents suivant l'initiative de la rupture) est qu'il s'agit d'une rupture qui n'est à l'initiative d'aucune des parties.

L'article L 1231-1 du Code du travail est désormais ainsi complété : « Le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord... ». Sur l'initiative partagée (75), le professeur Couturier résume bien la situation : « Il y a ceux qui croient à la rupture du contrat de travail d'un commun accord et ceux qui n'y croient pas » (76), ces derniers considérant qu'il ne peut y avoir d'équilibre dans la négociation, notion qu'exclut le caractère inégalitaire du contrat de travail.

Elle est également illustrée par ces propos de J.E. Ray, soulignant le processus d'individualisation qui accompagne ce nouveau mode de rupture : « La future possibilité pour tout salarié de renoncer librement et volontairement à certains aspects de sa protection légale, voire conventionnelle, contre des avantages contractuellement négociés de gré à gré [représente] dans notre société d'individus et d'individualisation des relations de travail, un nouveau pas vers l'opt out au sens large. Après les heures supplémentaires prétendument choisies, les repos compensateurs monnayés, voici la rupture expresse des CDI facilitée et dispensée de tout motif, en violation une fois de plus des droits fondamentaux posés par l'OIT » (77).

Malgré ces remarques, la rupture conventionnelle est idéalisée comme une rencontre de volontés, régie par des principes civilistes, sauf à l'identifier à une gestion individualisée et personnalisée de l'emploi et des compétences ! Elle interviendrait ainsi indépendamment de toute situation conflictuelle. Pourtant, rendant compte des premiers chiffres, le ministre du Travail déclarait : « Autant de litiges dont ne seront pas saisis les Conseils de prud'hommes »...

La loi a ainsi mis en place une procédure en trois temps : une négociation, la formalisation de la convention de rupture, puis l'homologation.

A. Négociation

La négociation est indispensable puisque la rupture conventionnelle « exclusive du licenciement ou de la démission ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties » (art. L. 1237-11). Elle est organisée par l'existence d'un ou plusieurs entretiens à l'occasion desquels le salarié peut être assisté, dans des conditions comparables à celles prévues pour un entretien préalable à un éventuel licenciement.

Le choix du salarié d'être assisté lors de cet (ces) entretien(s) ouvre à l'employeur la même option. A l'inverse, si le salarié décide de ne pas être assisté, cette possibilité est fermée à l'employeur. Il est notable de souligner sur ce point que, lorsqu'il y est admis, l'employeur, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, peut se faire assister par une personne de la même organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur de la branche – ouvrant ainsi pour la première fois une possibilité d'assistance extérieure à

(71) Cf. livre blanc du Medef, janvier 2007.

(72) Rapport du 15 janv. 2004 - proposition n° 17.

(73) Commission pour la liberté de la croissance française - proposition 145.

(74) Mais aussi par plusieurs parlementaires dont les amendements en ce sens ont été rejetés.

(75) « A côté de la démission et du licenciement, la rupture conventionnelle constitue désormais une troisième possibilité,

qui n'est à l'initiative d'aucune des deux parties, mais bien des deux à la fois », déclaration du ministre Xavier Bertrand à l'Assemblée nationale.

(76) Gérard Couturier « Les ruptures d'un commun accord », Dr. Soc. sept.-oct. 2008 p. 923.

(77) Cité lors des débats à l'Assemblée nationale, séance du 15 avril 2008 p. 16.

l'employeur, qui n'est ouverte qu'au salarié dans le droit du licenciement.

Cette phase étant une condition indispensable à la liberté du consentement, il est déjà constaté que les conseils d'entreprise valorisent celle-ci par l'établissement de comptes rendus d'entretien cosignés, qui vont jusqu'à rappeler que le salarié a été informé des conditions dans lesquelles il pouvait se faire assister, et de ce qu'il pouvait prendre toute information utile auprès des services de l'emploi notamment. Certains subordonnent même la procédure à une lettre du salarié sollicitant l'examen des conditions d'une rupture négociée, en vue d'empêcher, de rendre très difficile en tous cas, tout recours fondé sur l'absence de consentement. Le souci est ici d'éviter toute remise en cause ultérieure par le salarié qui se prévaudrait de l'initiative de l'employeur, pour rechercher la requalification de la rupture en licenciement, au surplus dénué de cause réelle et sérieuse puisqu'intervenant en violation de l'exigence de motivation imposée par la définition de la convention 158 de l'OIT.

B. Convention de rupture

La rupture est en principe consignée dans un formulaire type, élaboré par le ministère après transmission aux partenaires sociaux (arrêté du 18 juillet 2008).

La convention définit notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale (et non conventionnelle) de l'article L. 1234-9 C. Tr. ;
- la date de rupture du contrat de travail, insusceptible d'intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ;
- le délai accordé à chaque partie pour exercer son droit de rétractation et qui est de quinze jours calendaires à compter de la date de signature de la convention.

Le formulaire prévoit un emplacement destiné à recueillir d'autres observations et dans la pratique, il est constaté qu'en plus du formulaire, certains conseils d'entreprise l'accompagnent d'un acte sous seing privé plus complet – sans en comprendre pour notre part le véritable intérêt puisqu'il est insusceptible d'avoir une portée différente de celle du formulaire (78). Une mauvaise rédaction serait même de nature à étayer une éventuelle demande de requalification postérieure.

Il a également été remarqué que non seulement les ruptures étaient toutes prévues dans le délai le plus bref

mais qu'au surplus, il était régulièrement proposé d'antidater la convention pour supprimer de fait tout délai de rétractation, situation qui, si elle était démontrée devant le juge, serait de nature à entraîner la nullité de la rupture.

C. Homologation

La loi a attribué cette fonction à l'administration après que les discussions ont évoqué un éventail de possibilités allant du juge prud'homal à l'officier ministériel ! A l'issue du délai de rétractation, le texte indique que « *la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative [qui est le directeur départemental du travail et de l'emploi de l'établissement d'exécution du contrat] avec un exemplaire de la convention de rupture* » (79). Les mêmes conseils d'entreprise sollicitent la signature conjointe par les parties de la demande d'homologation, pour atténuer encore toute possibilité de contestation de la liberté de consentement.

L'administration dispose d'un délai d'instruction de quinze jours, naturellement non calendaires mais ouvrables (80). Son rôle est alors de vérifier le respect de la procédure, le contenu de la convention, notamment le montant de l'indemnité, et la liberté de consentement des parties. Le détail en a été précisé par la circulaire du 22 juillet 2008 (81) qui prévoit également que l'administration accuse réception valable de la convention et précise la date à laquelle l'homologation sera réputée acquise à défaut de décision expresse.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation. Le rejet de la demande devant être motivé en droit et/ou en fait. Dans le département du Rhône et pour le mois de novembre 2008, l'administration avait reçu 561 dossiers dont 6 étaient dans un premier temps irrecevables ; elle a accordé dans le même mois 243 homologations et opposé 111 refus. Le nombre de demandes était de 506 en octobre et de 217 en septembre. La motivation des refus était essentiellement à l'origine liée à l'inexactitude du montant de l'indemnité de rupture et désormais plutôt axée sur la mauvaise computation du délai de rétractation et du délai d'instruction.

Les dispositions ci-dessus détaillées se rapportent à la rupture des contrats de travail de salariés « ordinaires », mais la loi du 25 juin 2008 étend la rupture conventionnelle aux salariés protégés (article L. 1237-15 du Code du travail). Dans ce cas, et par dérogation à la procédure d'homologation à la demande des parties, la rupture conventionnelle demeure soumise à

(78) et ne peut valoir transaction.

(79) Article L 1237-14 alinéa 1 du Code du travail.

(80) Article L 1237-14 alinéa 2 du Code du travail.

(81) Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions prévues en matière d'autorisation de licenciement :

- autorisation administrative préalable (prévue par les articles L. 2411-1 à L. 2411-22 du Code du travail) ;
- entretien préalable pour ceux qui y sont soumis, avis du comité d'entreprise et enquête contradictoire (articles L. 2421-1 à L. 2421-6 du Code du travail et R. 2421-1 à R. 2421-16).

La rupture ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (la date en est donc très incertaine).

La circulaire précise que la DDTEFP n'a pas à apprécier l'existence de la validité d'un motif justificatif de rupture, mais la liberté de consentement et l'absence de pression rattachée à l'examen du mandat. La décision devra expressément constater l'absence de lien avec le mandat. Dans le Rhône, sept à huit autorisations de rupture conventionnelle par mois ont été demandées sur la même période de septembre à novembre 2008 et ont, toutes, fait l'objet d'une autorisation.

D. Les recours

L'article L. 1237-14 a attribué une compétence exclusive et générale au Conseil de prud'hommes pour tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours a été enfermé dans un délai d'un an à compter de la date d'homologation, ce qui n'était prévu ni dans l'ANI, ni dans le projet gouvernemental, et résulte d'un amendement adopté contre l'avis du gouvernement.

Ce recours suivra les dispositions procédurales classiquement applicables au Conseil de prud'hommes, un amendement envisageant que celui-ci statue en dernier ressort ayant heureusement été écarté. Ceci signifie que toute autre voie de recours est exclue, non seulement les recours devant le Tribunal administratif, mais également les recours gracieux devant la DDTEFP ou hiérarchique devant le Ministre, à la seule exception du cas des salariés protégés où la décision de l'inspection du travail relève des recours de droit commun devant l'autorité administrative ou le Tribunal administratif.

Le Conseil de prud'hommes, saisi d'une contestation de rupture conventionnelle, sera donc juge :

- de la procédure, par l'examen de son respect formel et de sa loyauté ; il peut même être imaginé une procédure relative à une rupture non régularisée, mais à l'occasion de laquelle serait mis en cause un abandon fautif des pourparlers ;
- du contenu de la convention ;

- de l'appréciation de la liberté du consentement, susceptible d'être affectée par les vices classiques, mais également par l'existence d'une situation particulière (harcèlement par exemple), ou bien de l'existence d'un litige préalable à la mise en œuvre de la procédure. La jurisprudence citée à l'occasion de la rupture d'un commun accord pourrait être utilisée dès lors qu'il serait démontré que l'initiative de la rupture a été prise par l'employeur (82). L'acte de rupture serait alors illicite et ne pourrait non plus constituer une transaction.

En considération de ce risque, il est déjà constaté la proposition par les directions d'entreprise et la mise en place de transactions, postérieures à l'homologation ou l'autorisation administrative, fondées soit sur un litige apparu avant la rupture conventionnelle elle-même, mais distinct de la rupture du contrat, soit sur un litige apparu postérieurement à la rupture elle-même (par exemple le paiement d'un bonus avec le solde de tout compte, un désaccord sur une prime...). La rédaction de cet acte interdirait toute contestation se rattachant à l'exécution et à la rupture du contrat de travail. Ceci permettrait également d'éviter toute procédure sans lien direct avec la rupture (heures supplémentaires, exécution fautive du contrat de travail, harcèlement ou discrimination, etc.) que n'exclut pas la seule intervention d'une rupture conventionnelle.

Le Conseil de prud'hommes sera également juge :

- de situations interdisant la rupture conventionnelle et en rendant la cause illicite : accident du travail, maladie professionnelle, maladie de droit commun, maternité, inaptitude...
- d'éventuelles situations discriminatoires, telles que la prise en considération de l'âge. Le régime de la rupture conventionnelle n'exclut pas de son périmètre les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite, mais elle prive ceux-ci du bénéfice des exonérations sociales et fiscales attachées à l'indemnité de rupture (article 80 *duodecies* du Code général des impôts), ce qui peut conduire à une utilisation fréquente de ce mode de rupture à partir d'un certain âge... Il sera relevé à cet égard que les formulaires ne comportent aucune mention relative à l'âge ou à la date de naissance des salariés.

- de l'articulation des règles applicables à la rupture conventionnelle et avec celles concernant le licenciement pour motif économique : la loi a modifié l'article L 1233-3 du Code du travail (ancien article L 321-1) (83) qui prévoyait que les dispositions du chapitre consacré aux licenciements économiques étaient applicables « à toute rupture du contrat de travail résultant d'une des causes

(82) Soc. 6 nov. 1996, Dr. Ouv. 2009 p. 98 prec.

(83) Par le biais d'un amendement parlementaire tardif, et très peu débattu dès lors qu'il a été présenté comme une précision « de pure forme »...

énoncées... ». Elles concernent désormais toute rupture du contrat à l'exclusion de la rupture conventionnelle. En dehors de ruptures prévues par accord GPEC ou par un PSE déjà en cours, la rupture conventionnelle pourra-t-elle être mise en œuvre dans un contexte économique de difficultés ou de réorganisation et ce, quelle qu'en soit le nombre envisagé (84) ? Ceci apparaît clairement en contradiction avec les objectifs des partenaires sociaux, tels qu'ils résultaient de l'ANI.

Les demandes susceptibles d'être engendrées par les situations précédemment évoquées visent pour l'essentiel à la requalification de la rupture en licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse. L'examen du droit positif se limite en l'état au seul jugement du Conseil de prud'hommes de Valence du 14 octobre 2008 (85) rendu à l'occasion d'une décision administrative de refus d'homologation motivée par l'insuffisance de l'indemnité de rupture, au regard des nouvelles dispositions de calcul de l'indemnité légale de licenciement instituées par le décret du 18 juillet 2008, postérieur à la convention mais antérieur à la décision de l'administration. Le Conseil était saisi par la salariée (86) qui lui demandait « d'infirmier » la décision administrative

de refus d'homologation et d'homologuer la rupture conventionnelle intervenue le 11 juillet 2008 selon les modalités de l'accord intervenu. Et sur ce dernier point, la décision fait droit à la demande d'homologation plutôt que d'annuler la décision administrative et renvoyer à l'auteur de celle-ci, ce qui aurait eu le mérite d'être conforme aux règles de droit relatives à la répartition des compétences. Elle adopte une motivation, juridiquement éloignée de la question posée, pour faire prévaloir *in fine* l'accord financier initial permettant la rupture.

Conclusion

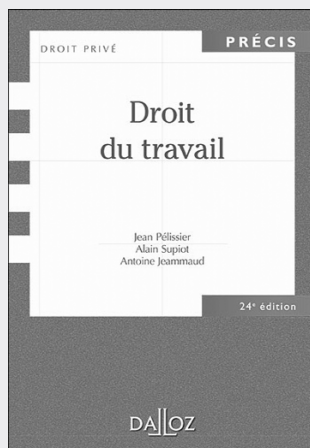
La loi organisant la rupture conventionnelle répond à l'objectif recherché de flexibilité de l'emploi. Elle prétend en assurer la sécurité juridique par la restriction du contrôle du juge et la présentation de celui-ci comme illusoire. Les salariés seront rarement à l'initiative d'une rupture conventionnelle acceptée par l'entreprise. La défense de leurs intérêts appellera dès lors force, imagination juridique, dans le conseil comme dans la contestation.

Pierre Masanovic et Stéphanie Baradel

(84) Voir à ce sujet Alexandre Fabre « Rupture conventionnelle et champ du licenciement pour motif économique : une exclusion troublante » RDT novembre 2008 p. 653.

(85) SSL n° 1374 - 10 novembre 2008.

(86) Mais aurait tout aussi bien pu l'être par l'employeur, voire conjointement, de telles situations pouvant conduire salarié et employeur, une fois n'est pas coutume, à être codemandeurs, et l'administration du travail mise en cause.



Droit du travail (24^{ème} édition) par Antoine Jeammaud, Jean Pélissier, Alain Supiot, avec le concours de Gilles Auzero

Cette nouvelle édition a été profondément remaniée en raison des importantes modifications législatives et jurisprudentielles intervenues au cours de ces deux dernières années et de la volonté des auteurs d'adopter une nouvelle présentation de la discipline. Sont exposées dans cet ouvrage, en tenant évidemment compte de la recodification, les nouvelles règles concernant l'essai, la rupture conventionnelle des CDI, le CDD à objet défini, les changements majeurs concernant la représentativité syndicale, les élections professionnelles dans les entreprises, les négociations collectives interprofessionnelles, de branche et d'entreprises, les accords dérogatoires, le temps de travail et l'assurance chômage.

La structure du Précis a été transformée, les développements sont désormais ordonnés en quatre parties :

- Le cadre institutionnel (Les sources des règles / Les institutions administratives et juridictionnelles / L'organisation du marché de l'emploi)
- Le rapport d'emploi (L'accès à l'emploi / Le maintien de l'emploi / La perte de l'emploi)
- Le rapport de travail (La prestation de travail / La rémunération du travail)
- Les relations collectives (La représentation collective / Négociations et conventions collectives / Les conflits du travail).

Au fil de ses éditions successives, ce livre est devenu un ouvrage de référence pour tous les juristes en droit du travail. La richesse des observations et notes bibliographiques permet d'approfondir les questions difficiles, sans nuire à la précision du texte qui offre au lecteur une synthèse claire et complète du dernier état du droit du travail.

Dalloz coll. Précis - ISBN 2247080391 - novembre 2008 - 46 euros