

RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL – Motif économique - Départ volontaire - Résiliation d'un commun accord (deux espèces) - Condition - Accord collectif soumis au Comité d'entreprise (première espèce) - Salarié visé par une mesure de licenciement économique - Proposition de rupture amiable à son employeur - Licéité (oui) (deuxième espèce).

Première espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 décembre 2003
Crédit Lyonnais contre M. et autre

Sur le premier moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil, ensemble les articles L. 121-1, alinéa 1er, L. 321-1, alinéa 2, du Code du travail ;

Attendu que le Crédit Lyonnais a conclu le 11 juillet 1995 avec deux syndicats un accord social pour l'emploi qui prévoyait diverses mesures destinées à réduire l'effectif de l'entreprise sur la base d'un recours prioritaire au volontariat ; que cet accord contenait notamment des mesures en faveur des réorientations externes, destinées au salarié ayant pour projet de créer ou de reprendre une entreprise ; que M. M. et Mme L., candidats au départ, ont soumis à l'antenne-emploi créée à cette fin un projet de reprise d'un fonds de commerce qui a été validé par cette instance ; qu'ils ont ensuite demandé, par lettres du 28 mars 1996, à bénéficier des mesures de réorientation externe prévues dans l'accord collectif afin de créer leur entreprise commune ; que cette demande ayant été acceptée le 1^{er} avril suivant par l'employeur, leurs contrats de travail ont pris fin au 30 avril 1996 ;

Attendu que pour dire que la rupture des contrats de travail résultait d'un licenciement économique dépourvu de cause réelle et sérieuse, faute de lettre de licenciement motivée, et condamner l'employeur au paiement de diverses indemnités, la Cour d'appel a retenu que les objectifs exposés dans l'accord du 11 juillet 1995 étaient de renforcer la productivité du Crédit Lyonnais et de diminuer ses effectifs par des suppressions d'emploi, avec un recours prioritaire au volontariat pour éviter pendant une période déterminée, prenant fin au 30 mars 1996, des licenciements ; que cet accord a été soumis pour consultation au comité d'entreprise ; que les lettres adressées aux salariés le 29 février 1996 mentionnaient qu'ils avaient été informés du dispositif de convention de conversion auquel ils ont renoncé ; que les attestations Assedic remises aux intéressés à leur départ font état d'une rupture du contrat pour un motif économique ; qu'il ressort de ces éléments que la rupture du contrat de travail, si elle concernait des candidats

volontaires au départ, s'est produite à l'initiative de l'employeur et ne peut être qualifiée de démission ; que la lettre de l'employeur du 1^{er} avril 1996 s'analysait en réalité en une lettre de licenciement, qui ne comportait pas les motifs requis par les articles L. 122-14-2 et L. 321-1 du Code du travail, à savoir les raisons économiques prévues par la loi et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail ; que cette insuffisance de motifs équivalant à leur absence, le licenciement est réputé sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu, cependant, d'abord, que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou une démission, mais encore du commun accord des parties ;

Attendu, ensuite, que la rupture d'un contrat de travail pour motif économique peut résulter d'un départ volontaire dans le cadre d'un accord collectif mis en œuvre après consultation du comité d'entreprise ; que cette rupture constitue une résiliation amiable du contrat de travail ; d'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle constatait que le départ volontaire des salariés entraînait dans le champ d'application de l'accord du 11 juillet 1995, soumis à la consultation du comité d'entreprise, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'en application de l'article 627, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile, la Cour est en mesure, en cassant sans renvoi, de mettre fin au litige par application de la règle de droit appropriée ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

Casse et annule, sauf en ce qu'il a prononcé condamnation au titre d'une violation de la priorité de réembauchage et débouté les salariés de leur demande en paiement de dommages-intérêts au titre d'une faute de l'employeur, l'arrêt

(MM. Sargos, prés. - Bailly, rapp. - Collomp, av. gén. - SCP Vier et Barthélemy, av.)

Deuxième espèce : COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 2 décembre 2003
B. contre Société Etienne Lacroix tous artifices

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. B. a été engagé par la société Ruggieri en qualité de chef comptable, position cadre, par contrat à durée indéterminée du 23 juillet 1992 comportant une clause de non concurrence d'une durée d'un an ; que le 29 juillet 1997, cette société rachetée par la société Lacroix en mars 1997, informait le comité d'entreprise d'un projet de licenciement concernant trois salariés, dont M. B., en raison du transfert à Muret, lieu du nouveau siège social, de certaines activités comptables ; que ce dernier ayant eu confirmation le 31 juillet 1997 de son engagement par la société Valmonde en qualité de directeur de la comptabilité à compter du 15 septembre a signé le 26 août 1997, un protocole d'accord de résiliation amiable de son contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir jugé valide le protocole de résiliation conventionnelle du contrat de travail conclu entre M. B. et son employeur et d'avoir en conséquence rejeté l'ensemble de ses demandes tendant à l'annulation du protocole et au paiement de sommes afférentes à son licenciement économique, alors, selon le moyen :

1°) que les parties à un contrat de travail ne peuvent par avance renoncer à se prévaloir des dispositions applicables en matière de licenciement ; qu'il en résulte que la rupture ne peut, indépendamment des cas limitativement énumérés par la loi, résulter d'un accord de rupture conventionnel, mais seulement d'un licenciement ou d'une démission, seuls modes de rupture prévus par le Code du travail ; qu'en l'espèce, l'employeur a unilatéralement pris la décision de rompre le contrat en invoquant un motif économique sans que le salarié n'ait pris l'initiative ni même consenti à la rupture ; que la qualification de démission étant nécessairement exclue, la rupture devait nécessairement être regardée comme un licenciement ; qu'en jugeant cependant qu'elle résultait d'un "accord de résiliation conventionnelle", la Cour d'appel a violé l'article L. 122-14-7 du Code du travail ;

2°) qu'une convention ne peut en aucun cas être qualifiée de résiliation conventionnelle lorsqu'elle intervient après la décision de l'employeur de licencier son salarié ; que la rupture du contrat de travail intervenue suite à une décision unilatérale de l'employeur de se séparer d'un salarié nominativement

identifié pour un motif économique ne peut être qualifiée de résiliation conventionnelle mais constitue une transaction nulle pour être intervenue avant que la rupture ait acquis un caractère définitif ; qu'en l'espèce, il résulte des propres motifs de la Cour d'appel que l'employeur avait unilatéralement pris dès le 29 juillet 1997, jour de l'information du comité d'entreprise, la décision de licencier le salarié pour motif économique ; qu'en jugeant cependant que la convention intervenue le 26 août suivant qui venait uniquement préciser les conditions de départ du salarié pouvait être qualifiée de résiliation conventionnelle fondant la rupture du contrat de travail, la Cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les articles 1134 du Code civil et L. 122-14 et suivants du Code du travail ;

3°) que l'existence d'un litige né ou à naître entre l'employeur et le salarié exclut toute possibilité de rupture amiable du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la décision de l'employeur de procéder au licenciement économique du salarié avait fait naître un litige relatif à la mise en œuvre de cette décision concernant notamment la question de la prime de non-concurrence et le manque de diligence de l'employeur à mettre en œuvre la procédure de licenciement économique ; qu'en jugeant cependant que la convention du 26 août 1997 pouvait constituer un accord de résiliation amiable, la Cour d'appel a violé les articles précités ;

4°) que M. B. faisait précisément valoir dans ses conclusions que la convention collective de l'industrie chimique interdisait les ruptures amiables dans le cadre d'un licenciement pour motif économique ; qu'en omettant de répondre à ce chef de conclusions, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

5°) que subsidiairement, qu'à supposer même que l'existence d'une résiliation conventionnelle puisse être admise à la suite d'une décision ferme et définitive de l'employeur de procéder au licenciement économique, il reste que toute rupture pour un motif économique est soumise aux règles relatives au licenciement économique ; qu'en l'espèce la rupture du contrat de travail de M. B. qui a fait l'objet de l'accord du 26 août 1997 avait, de l'aveu même de l'employeur une cause économique et était en conséquence soumise aux règles impératives applicables en matière de licenciement économique ; qu'en jugeant cependant que la procédure pour motif économique ne trouvait pas à s'appliquer dès lors que le comité d'entreprise avait été informé, la Cour d'appel a violé l'article L. 321-1 du Code du travail ;

6°) qu'en tout état de cause, les juges du fond confrontés à une demande d'annulation d'un accord de rupture doivent rechercher si la convention n'est pas destinée à réaliser une fraude à la loi qui aurait entraîné son annulation pour cause illicite ; qu'en omettant de rechercher si, comme le faisait valoir le salarié, l'accord conclu le 26 août 1997 pour mettre fin au contrat de travail ne visait pas pour l'employeur à contourner les règles contraignantes du licenciement économique et à prévenir toute contestation, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1131 et 1133 du Code civil ;

7°) que M. B. faisait valoir dans ses conclusions d'appel que son consentement avait été vicié, l'employeur l'ayant contraint à signer le contrat litigieux, et que la

convention était en conséquence nulle et de nul effet ; qu'en omettant de répondre à ce chef de conclusions, la Cour d'appel a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

8°) que conformément au principe de faveur, la rupture négociée du contrat de travail ne peut avoir pour effet de priver le salarié de ses droits nés du contrat de travail, qu'en l'espèce le salarié faisait précisément valoir que l'accord du 26 août 1997 ne l'avait pas fait bénéficier de l'ensemble des droits dont il devait bénéficier dans le cadre d'un licenciement économique ; qu'en jugeant cependant que le salarié n'était pas fondé à demander des sommes supplémentaires sans dire précisément en quoi il était rempli de ses droits, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L. 122-14 et suivants du Code du travail ;

Mais attendu que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou par une démission, mais encore du commun accord des parties ; que le salarié concerné par un projet de licenciement pour motif économique n'est pas privé de la faculté de proposer à son employeur une rupture amiable de son contrat de travail, s'il estime y avoir intérêt ;

Et attendu qu'ayant constaté que l'employeur avait informé le comité d'entreprise d'un projet de licenciement concernant trois salariés, dont M. B., et qu'en l'absence de tout litige entre les parties, une convention de résiliation amiable préservant ses droits aux indemnités de rupture a été conclue à sa demande, pour lui permettre d'exercer immédiatement une autre activité, la Cour d'appel a pu décider que le contrat avait été rompu d'un commun accord ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article 16-3 de l'avenant n° 3 du 16 juin 1955 "Ingénieurs et Cadres" à la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 ;

Attendu que pour fixer à 35 965 francs l'indemnité due par l'employeur au titre de la clause de non concurrence, l'arrêt attaqué retient que l'accord intervenu emportant renoncement de l'employeur à la clause de non concurrence, il est dû au salarié une indemnité égale à trois fois le montant de l'indemnité compensatrice prévue à l'article 16-3° de la convention collective ; que la base de calcul à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité est celle du tiers des appointements mensuels, le salarié ne pouvant prétendre, du fait de ses fonctions de chef comptable, se prévaloir de la disposition qui fixe l'indemnité aux deux tiers des appointements mensuels "lorsque l'interdiction visera plusieurs produits ou techniques de fabrication" ;

Qu'en statuant ainsi, sans préciser en quoi ses fonctions de chef comptable excluait le salarié du bénéfice de la disposition fixant l'indemnité aux deux tiers des appointements susvisés, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule mais seulement en ses dispositions relatives à la détermination de l'indemnité due au titre de la clause de non-concurrence, l'arrêt.

(M. Sargos, prés. - Mme Bobin-Bertrand, cons. rapp. - M. Collomp, av. gén. - SCP Gatineau, SCP Bachelier et Potier de La Varde, av.)

NOTE.

Même si le licenciement pour motif économique est statistiquement moins important que les autres modes de rupture du contrat de travail (1), le contentieux en la matière demeure abondant. Néanmoins, les décisions présentement commentées ne vont pas renforcer la tendance : la Cour de cassation exclut de considérer comme des licenciements économiques les ruptures contestées, soumises à son examen. Par deux arrêts en date du

(1) J.E. Ray rappelle qu'en septembre 2003, il y a eu 18 606 licenciements économiques, 52 318 licenciements pour motif personnel et 180 218 fins de contrat de travail à durée déterminée (J.E. Ray Procès-durs de licenciements économiques, *Liaisons*

Sociales, Le Mensuel, janvier 2004, p. 52). A rapprocher : "Les nouveaux usages du licenciement pour motif personnel", Dares, Premières synthèses, Dr. Ouv. 2003 p. 511.

2 décembre 2003 (2), la Chambre sociale précise en effet que la rupture d'un commun accord des relations professionnelles peut intervenir pour motif économique. De prime abord, l'affirmation peut sembler évidente. Il n'en est rien au regard des faits.

Dans la première espèce, un accord négocié le 11 juillet 1995 au sein du Crédit Lyonnais prévoyait de réduire l'effectif en donnant la priorité aux départs volontaires (3). Dans ce cadre, l'employeur accepta par courrier en date du 1^{er} avril 1996 le projet de deux salariés, concernant la reprise d'un commerce. Les contrats de travail des intéressés furent donc rompus le 30 avril suivant. Vraisemblablement saisie par ces derniers, la Cour d'appel de Paris requalifia les ruptures des contrats de travail en licenciements pour motif économique dépourvus de cause réelle et sérieuse, faute de lettre de licenciement motivée : les juges estimaient que les contrats de travail avaient cessé à l'initiative de l'employeur dans le cadre de la procédure du licenciement pour motif économique. La Cour de cassation ne se rangeant pas à cette analyse, l'arrêt de la Cour d'appel fut donc cassé (4).

Dans la seconde espèce, suite au rachat de l'entreprise, l'employeur (la société Ruggieri) avait informé le comité d'entreprise d'un projet de licenciement de trois salariés. L'un d'eux, engagé en 1992 en qualité de chef comptable, signa le 26 août 1997 un accord de résiliation amiable de son contrat de travail : il était recruté auprès d'un autre employeur à partir du 15 septembre de la même année. Pour autant, la Cour d'appel ayant considéré l'accord de rupture valable, l'intéressé contesta devant la Cour de cassation les seconds juges : s'estimant licencié pour motif économique, il prétendait au paiement de diverses indemnités. A l'appui de son pourvoi, le salarié soutenait que, l'employeur ayant décidé unilatéralement de rompre le contrat de travail, l'accord de rupture n'était pas possible ; il s'agissait en conséquence d'un licenciement pour motif économique soumis à ce titre aux dispositions spécifiques, afin qu'il puisse bénéficier des droits et indemnités énoncés par la loi. Rejetant cet argumentaire, la Cour de cassation écarta ce moyen du pourvoi (5).

La Cour suprême tranche ces deux contentieux de manière identique. Par un attendu qui peut, selon nous, être considéré comme un attendu de principe, la Chambre sociale énonce « *que le contrat de travail peut prendre fin non seulement par un licenciement ou une démission, mais encore du commun accord des parties* ». Ce faisant, la Cour de cassation souligne que, pour déterminer la nature juridique de la rupture du contrat de travail, la volonté clairement exprimée demeure le critère essentiel (A). Il ne s'agit ici nullement d'un contentieux relatif à une transaction, dont l'objet en droit du travail est de régler les conséquences de la rupture du contrat de travail et d'éviter en principe tout litige (6). Les juges du droit soulignent par ailleurs, que la rupture par consentement mutuel du contrat de travail est possible dans le cadre d'un projet de licenciement pour motif économique. La nouveauté ou plutôt l'apport de ces décisions réside bien là. Le motif économique, incontestable et incontesté dans les deux espèces, n'exclut aucunement que la cessation des relations professionnelles intervienne de manière amiable (7) (B).

I. Les modes classiques de rupture du contrat de travail

La formulation de la Cour de cassation laisse à penser que, même si la résiliation amiable pour motif économique est possible, la démission et le licenciement demeurent les modes usuels de cessation des relations contractuelles de travail (A). Ces deux mécanismes juridiques se distinguent en fonction de la partie qui a manifesté la volonté de rompre le contrat (B).

A. Tout débat sur la qualification juridique de la rupture d'un contrat de travail est encadré par le Code du travail. En effet, l'article L 122-4 dispose que, mise à part la période d'essai, « *le contrat de travail conclu sans limitation de durée peut cesser à l'initiative d'une des parties contractantes* ». Le Code du travail inscrit donc le droit de résiliation unilatérale du contrat de travail à durée indéterminée dans une conception libérale (8) : les deux parties au contrat de travail disposent de la prérogative de faire cesser leurs relations. Dans ce cadre, il existe deux types principaux de cessation des relations professionnelles : la démission et le licenciement. Selon que la résiliation du contrat de

(2) Soc. 2 décembre 2003 deux espèces, *D*, 2003, sommaires, p. 390, observations A. Lyon-Caen.

(3) Il est vrai que la convention ou l'accord collectif de travail peuvent parfaitement comporter des engagements de l'employeur en matière d'emploi (Soc. 22 janvier 1998, *Droit Social*, avril 1998, p. 379, note G. Couturier).

(4) Soc. 2 décembre 2003 n° 2660, *Liaisons Sociales, Jurisprudence*, 15 décembre 2003, n° 844, *SSL*, 22 décembre 2003, p. 6, rapport P. Bailly.

(5) Soc. 2 décembre 2003 n° 2661, *Droit Social*, mars 2004, p. 319, observations J. Savatier. Dans cette affaire, la décision de la Cour d'appel fut néanmoins cassée à propos de l'indemnité due au salarié au titre de la clause de non-concurrence. La présente note n'entend nullement faire l'analyse de l'arrêt de la Cour de cassation sur ce point.

(6) Selon l'article 2044 du Code civil, « *la transaction est un contrat par lequel les parties terminent une contestation née, ou préviennent une contestation à naître* ».

(7) Pourtant, l'alinéa 2 de l'article L 321-1 du Code du travail prévoit que les règles du droit du licenciement « *sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées à l'alinéa précédent* ». Cette rédaction pouvait laisser croire que la résiliation amiable du contrat de travail était « *absorbée par le licenciement lorsqu'elle reposait sur un motif économique* » (C. Radé, *L'autonomie du droit du licenciement*, *Droit Social*, février 2000, p. 179).

(8) J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2000, n° 393, p. 441.

travail intervient à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la rupture est respectivement qualifiée de démission ou de licenciement. La première apparaît dès lors que le salarié a, de façon non équivoque, libre et sérieuse, manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail (9). En cas de licenciement, la lettre de notification qui énonce clairement les motifs de rupture permet de matérialiser la volonté de l'employeur de cesser les relations de travail (10). Aucune de ces qualifications juridiques ne pouvait être retenue par la Cour de cassation : seule la volonté exprimée détermine le type de rupture du contrat de travail, ce qui n'était pas le cas dans les deux espèces.

Dans l'affaire *Crédit Lyonnais*, la Cour d'appel observait que l'accord d'entreprise initial, soumis au comité d'entreprise excluait que l'on puisse considérer qu'il y ait eu démission : la décision de rompre les contrats de travail était celle de l'employeur qui avait d'emblée exprimé son projet de réduire l'effectif de l'entreprise. Pour autant, il ne s'agissait pas davantage d'un licenciement puisque le même accord collectif prévoyait la possibilité d'une rupture amiable du contrat de travail. La cassation est prononcée alors que la Cour d'appel avait cru déceler dans le déroulement des événements un certain nombre d'étapes de la procédure classique de licenciement pour motif économique : consultation du comité d'entreprise, refus des salariés d'adhérer à la convention de conversion, lettre de l'employeur de rupture ou encore attestation Assedic remise aux salariés et mentionnant une rupture pour motif économique. Selon le juge du droit, aucun de ces éléments n'est suffisant pour conclure à l'existence d'un licenciement.

Dans l'arrêt relatif à la Société Ruggieri, le pourvoi du salarié, qui soutenait que le licenciement et la démission sont « *les seuls modes de rupture prévus par le Code du travail* », précisait également que le salarié n'ayant pas pris l'initiative ou même consenti à la rupture, il ne pouvait y avoir démission et que le licenciement était la seule qualification possible. La Chambre sociale rejette cette seconde qualification juridique en observant que l'existence d'un projet patronal de licenciement pour motif économique n'exclut pas la possibilité reconnue au salarié de proposer à son employeur une rupture amiable du contrat de travail. Par conséquent, la démission et le licenciement sont les seuls modes unilatéraux de résiliation du contrat de travail (11).

B. Dans les deux espèces, le débat sur le fait de savoir s'il y a eu démission est néanmoins accessoire et largement éludé. L'alternative se pose principalement entre l'existence d'un licenciement pour motif économique ou l'admission d'un accord amiable de rupture, en fonction des volontés exprimées.

Devant la Cour de cassation, les salariés développèrent donc des arguments en faveur de la première branche de l'alternative. De manière largement anticipée et avant la rupture effective des contrats de travail, l'employeur avait consulté le comité d'entreprise pour lui soumettre un projet de licenciement pour motif économique. Vraisemblablement, cette consultation en amont s'inscrivait dans le cadre du Livre IV du Code du travail : selon l'article L 432-1, le comité d'entreprise est informé et consulté sur les mesures susceptibles d'affecter le volume ou la structure des effectifs. Pour les salariés, ce préalable permettrait de constater que l'employeur avait pris unilatéralement la décision de rompre les contrats de travail et qu'il convenait donc de lui imputer les ruptures en question.

Or, pour la Cour de cassation, il n'en est rien. Prendre la décision de rompre le contrat de travail ce n'est pas rompre le contrat de travail, parce que ce n'est pas manifester une volonté de faire cesser les relations professionnelles. Toute la nuance est là : prendre une décision, ce n'est pas manifester une volonté. L'employeur ne peut se voir imputer la rupture, puisque la cessation des relations professionnelles n'est pas consécutive à sa seule volonté mais à celles des deux parties (12). Sur le plan sémantique, la discussion entre décision et initiative pourrait être ouverte, mais ne relève aucunement de notre compétence. En revanche, sur un strict plan juridique et procédural, nous pouvons observer que la Cour de cassation se refuse à bouleverser sa jurisprudence sur la portée de la lettre de licenciement. De manière classique, ce courrier fixe les limites du débat et du contentieux éventuel (13) et permet de déterminer le point de départ du délai-congé de l'article L 122-6 du Code du travail. La lettre de licenciement est également le seul et unique élément qui permet de consacrer la volonté de l'employeur de rompre unilatéralement le contrat de travail. Les effets du licenciement sont donc attachés à ce courrier et non pas au projet que l'employeur a pu antérieurement présenter aux institutions représentatives du personnel. A cet égard, nous observons que la lettre par laquelle le Crédit Lyonnais acceptait les projets de réorientation des salariés n'est pas assimilée à une lettre de licenciement par la Cour de cassation, alors que la Cour d'appel l'y invitait. Or, seule l'existence d'une lettre de licenciement eût permis de déceler que seule la volonté de l'employeur avait abouti à la rupture des contrats de travail. En l'absence de cet élément et de tout autre équivalent, la cessation des relations professionnelles ne peut être imputée aux employeurs. Un projet de l'employeur de diminuer les effectifs peut donc entraîner des départs considérés comme volontaires de la part des salariés.

(9) Soc 19 juin 2002, *RJS*, 10/02, n° 1189.

(10) Article L 122-14-2 CT.

(11) *Liaisons Sociales, Jurisprudence*, 15 décembre 2003, n° 844, p. 2.

(12) Dans l'affaire *Crédit Lyonnais*, l'accord de rupture s'inscrivait dans un accord d'entreprise. Dans l'autre, la proposition émanait du salarié, qui, d'après la Cour de cassation, estimait « *y avoir intérêt* ».

(13) Soc 4 novembre 1992, *JCP éd. E*, 1993, II, 420, note J. Savatier ; Soc 17 novembre 1998, *TPS*, 1999, comm., 8.

Ce débat entre l'initiative et l'imputabilité de la rupture du contrat de travail, implicite dans les arrêts du 2 décembre 2003, n'est pas nouveau. Il s'est antérieurement posé à propos de l'indemnisation du salarié licencié suite à une altération de son état de santé. Avant que la Cour de cassation n'impose l'indemnisation du salarié suite à la réalisation d'un risque professionnel ou non professionnel, la jurisprudence distinguait entre l'initiative de la rupture et l'imputabilité de la rupture. Ainsi, dans un premier temps, la dégradation de la santé du salarié pouvait certes contraindre l'employeur à prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail le liant au salarié malade ou accidenté, ce qui lui imposait de suivre la procédure de licenciement. Pour autant, la rupture ne pouvait lui être imputée, le salarié ne pouvant alors prétendre à aucune indemnité (14). Là encore, l'employeur pouvait prendre la décision de rompre le contrat de travail, sans que les conséquences d'une telle mesure lui soient imputées.

Il ressort des deux arrêts du 2 décembre 2003 que l'expression ferme et non équivoque d'une volonté est le seul critère permettant de qualifier juridiquement la rupture du contrat de travail. La volonté doit être clairement manifestée pour que la cessation de relations professionnelles soit qualifiée de licenciement ou de rupture d'un commun accord.

II. La rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique

Les arrêts du 2 décembre 2003 consacrent la rupture amiable du contrat de travail pour motif économique (A). Tout en contractualisant et en individualisant davantage les relations professionnelles, cette jurisprudence pose un certain nombre de difficultés (B).

A. Le second apport de la jurisprudence du 2 décembre 2003 n'en est pas moins primordial. Pour la Chambre sociale, si les volontés du salarié et de l'employeur sont explicitement et conjointement réunies, les qualifications juridiques de licenciement et de démission sont exclues. La cessation des relations professionnelles à durée indéterminée est possible de façon amiable et consensuelle. La Cour suprême avait déjà admis avec l'arrêt *Purier* que les parties au contrat de travail pouvaient d'un commun accord y mettre fin (15). Elle précise dorénavant que la chose est également possible en cas de motif économique.

Dans les deux espèces, la Cour de cassation évoque en effet une « *résiliation amiable* » du contrat de travail. L'adjectif amiable évoque le fait que, pour la Cour de cassation, aucune des volontés de l'employeur ou du salarié n'a pu, seule, être suffisante ou ne s'est manifestée pour aboutir à la rupture du contrat de travail. Au contraire, c'est la réunion des volontés des deux parties qui a permis de rompre effectivement les relations professionnelles : dans un cas, le départ des salariés de l'entreprise a pu s'inscrire dans le cadre d'un accord collectif ; dans l'autre, le salarié avait signé un protocole d'accord de résiliation amiable de son contrat de travail. La rupture du contrat de travail fondée sur un motif économique n'implique plus nécessairement la procédure et les conséquences liées à un licenciement. Cette tendance avait été initiée avec l'arrêt *Société Elf Atochem* de juin 2002 dans lequel la Cour de cassation précisait que toute rupture d'un contrat de travail n'entraîne pas nécessairement les effets d'un licenciement (16).

Conformément au droit commun, le terme de résiliation renvoie aux conséquences de la rupture. La résiliation désigne la cessation de relations contractuelles pour l'avenir, les parties (à l'inverse de ce qui se produit en cas de résolution) (17) n'étant pas remises dans la situation antérieure à la formation du contrat. La référence au droit civil des contrats n'est pas inutile puisque le lecteur pourra observer que, dans le visa d'une des deux décisions, la Cour de cassation se réfère notamment à l'article L 121-1 du Code du travail et à l'article 1134 du Code civil. Le premier des textes soumet expressément l'exécution de tout contrat de travail aux règles du droit commun. Précisément, l'article 1134 porte sur l'exécution de bonne foi des conventions puisqu'elles doivent tenir lieu de « *loi à ceux qui les ont faites* » ; c'est pourquoi « *elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise* » (18).

Une référence au Code civil fonde donc cette jurisprudence de la Chambre sociale sur la rupture d'un commun accord pour motif économique (19). Classiquement, les juges contribuent donc à une vision contractuelle du contrat de travail qui, de ce point de vue, est plus proche du simple échange des consentements entre deux seules parties, que du contrat spécial exécuté au sein d'une collectivité qu'est l'entreprise. En consacrant l'accord de rupture pour motif économique, les arrêts du 2 décembre 2003 renforcent selon nous cette dimension individuelle

(14) P. Chaumette, *Réflexions sur l'imputabilité de la rupture du contrat de travail*, D, 1986, chronique, p 70 ; X. Blanc-Jouvan, *Initiative et imputabilité : un éclatement de la notion de licenciement*, *Droit Social*, mars 1981, p 209.

(15) Soc. 29 mai 1996, *Bull. civ.*, V, n° 215.

(16) Soc. 25 juin 2002, *Bull. civ.*, V, n° 214, Dr. Ouv. 2003 p. 30 : en l'espèce, le départ à la retraite dans le cadre d'un plan social constituait une rupture à l'initiative du salarié, n'ouvrant pas droit pour l'intéressé à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

(17) Article 1183 C. civ.

(18) Depuis la loi de modernisation sociale de janvier 2002 (loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, *JO*, 18 janvier 2002, p 1008), l'article L 120-4 du Code du travail dispose que le contrat de travail doit être exécuté de bonne foi.

(19) Le Code du travail reconnaît cette possibilité de rupture d'un commun accord pour le contrat de travail à durée déterminée (article L 122-3-8 CT), mais pas pour le contrat de travail à durée indéterminée.

ou cette « *analyse contractuelle de la relation de travail* » (20) afin de responsabiliser davantage le salarié lors de la rupture : le cadre d'examen est ici exclusivement la relation interpersonnelle, alors que le droit du travail s'est indéniablement construit sur une conception également collective des relations professionnelles. L'assimilation du contrat de travail au seul contrat synallagmatique, par lequel le salarié propose ses services contre une rémunération, constitue une vision réductrice, voire simpliste et même dépassée (21). Or, il nous semble qu'en fondant la qualification juridique d'une rupture sur la manifestation commune de la volonté des deux parties au contrat de travail, il est fait abstraction de l'environnement qui a pu déterminer les volontés en question : difficultés économiques de l'entreprise, perspective de réduction des effectifs, nouveau contrat de travail auprès d'un autre employeur ou projet professionnel du salarié, etc. Même si la démission ou le licenciement étaient difficilement décelables dans les deux espèces, puisque les salariés étaient volontaires au départ, la dénomination de résiliation amiable pour motif économique pose plusieurs difficultés.

B. Traditionnellement, la théorie de l'autonomie de la volonté a pu permettre de présenter la volonté de l'individu comme l'élément essentiel des contrats. Or, cette théorie est aujourd'hui en déclin, notamment parce que l'homme vit en société et qu'il en résulte des liens d'interdépendance et/ou d'influence entre les personnes (22). Dans le cadre des relations de travail, la décision de mettre fin à l'exécution du contrat de travail peut dépendre de facteurs extérieurs à la volonté des parties. Notamment, du point de vue du travailleur subordonné, quelle peut être l'autonomie de sa volonté lorsque le départ de l'entreprise résulte du projet de l'employeur de réduire les effectifs ? Par ailleurs, quel peut être l'intérêt du salarié de consentir à une rupture amiable qui le priverait des droits et avantages qu'il pourrait tenir d'un licenciement par exemple ? La volonté de consentir à la rupture du contrat de travail doit donc s'apprécier au regard de la viabilité et de la pérennité des nouvelles perspectives professionnelles du salarié.

C'est pourquoi la Cour de cassation subordonne la validité d'un accord de rupture amiable pour motif économique à la réussite du projet développé par le travailleur ayant quitté l'entreprise. En l'espèce, l'employeur (toujours le *Crédit Lyonnais*) avait conclu avec une salariée un protocole de rupture amiable (toujours dans le cadre de l'accord d'entreprise du 11 juillet 1995). L'intéressée avait été recrutée par un autre employeur qui n'avait pas poursuivi les relations au-delà de la période d'essai. Imputant l'échec de son projet de reconversion professionnelle au *Crédit Lyonnais*, la salariée obtint la requalification de la rupture amiable en licenciement, ce qui lui permit de bénéficier des indemnités de licenciement de la part du *Crédit Lyonnais* (23). Il en ressort que la validité d'un accord amiable de rupture pour motif économique est subordonnée à deux conditions. En premier lieu, il importe que les deux parties aient manifesté leurs volontés dans ce sens, ce sur quoi les arrêts du 2 décembre 2003 se sont attachés. En second lieu, il est essentiel que le projet professionnel mis en œuvre par le salarié puisse perdurer. A défaut, la rupture d'un commun accord peut être remise en cause par le salarié (24). Comme a pu le souligner un auteur, la licéité d'une rupture amiable est alors affectée d'une condition résolutoire constituée par la fin de la nouvelle situation professionnelle (25). Si le projet validé par l'employeur et ayant fondé la rupture amiable du contrat de travail échoue, alors la cessation des relations professionnelles peut être remise en cause *a posteriori*.

D'autres difficultés surgissent alors : la condition résolutoire s'applique-t-elle lorsque le salarié a, par sa faute, contribué à la cessation des nouvelles relations professionnelles ? Pendant quelle durée cette condition résolutoire peut-elle trouver application ? Quelle pourrait être la valeur d'une clause d'un accord amiable de rupture excluant toute résolution en cas de cessation du nouveau contrat de travail ? La Cour de cassation a institué l'accord amiable de rupture pour motif économique. Il conviendra prochainement qu'elle en fixe le régime juridique. C'est d'ailleurs une des pistes de réflexion suggérées dans le rapport de Michel de Virville (26). Néanmoins, s'il s'agit d'écarter les règles du licenciement économique pour un certain nombre de ruptures du contrat de travail, ce serait aller au-delà de la jurisprudence de la Chambre sociale. Rappelons que dans l'affaire *Société Ruggieri*, la consécration de la rupture amiable pour motif économique présentait un intérêt pour les deux parties : l'employeur se trouvait dispensé des obligations résultant du droit du licenciement ; le salarié, dégagé d'une première relation contractuelle, pouvait s'engager auprès d'un nouvel employeur. La portée de ces arrêts du 2 décembre 2003 ne doit pas être exagérée, puisque la Cour suprême n'a pas établi « *les garde-fous nécessaires* » (27).

Franck Héas, Maître de conférences à l'université de Bretagne-Sud (28)

(20) P. Chaumette, Le médecin du travail, l'employeur et l'inspecteur du travail, *Droit Social*, mars 1983, p. 188.

(21) F. Ewald, *L'Etat providence*, Paris, Grasset, 1986, p. 99.

(22) B. Starck, H. Roland, L. Boyer, *Droit civil, Les obligations, 2. Contrat*, Paris, Litec, 1998, nos 4 et s., p. 3.

(23) Soc. 8 octobre 2003, n° 01-44648, *Crédit Lyonnais c/ Mme X*.

(24) Dans une autre affaire concernant également la mise en œuvre de l'accord du 11 juillet 1995 au *Crédit Lyonnais*, le salarié qui avait développé un projet d'acquisition d'un fonds de commerce a pu être indemnisé par son ancien employeur : ne pouvant fournir de garantie bancaire, les difficultés financières étaient survenues alors que son projet avait été validé

par l'antenne-emploi du *Crédit Lyonnais* (Soc 6 mars 2002, n° 99-45984 *Crédit Lyonnais c/ Baudry*).

(25) C. Radé, La responsabilité de l'entreprise dans l'échec du reclassement externe du salarié, *Lexbase Hebdo*, n° 90, 16 octobre 2003, n° N9102AAD (www5.lexbase.fr).

(26) M. de Virville, *Pour un Code du travail plus efficace*, Rapport au ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité, p. 32. v. les analyses critiques de M.-F. Bied-Charreton et P. Rennes Dr. Ouv. 2004 p. 161.

(27) Observations J. Savatier, préc., p. 320.

(28) Droit et Changement social UMR-CNRS 6028/MSH Guépin (Université de Nantes) et Centre d'Etude et de Recherche sur les Organisations (Université de Bretagne-Sud).