

La rupture du contrat de travail sous toutes ses coutures

Licenciement, rupture conventionnelle, indemnisation... le syndicat d'avocats d'entreprise en droit social Avosial a discuté de la rupture du contrat de travail.

Anne MOREAUX, le jeudi 01 février 2024



© AP/Anne Moreaux - Antoine Jouhet, Béatrice Burnstein, François Pinatel et Emmanuelle Wurtz ont discuté des enjeux actuels en matière de rupture du contrat de travail le 19 janvier dernier.

En ce début d'année, le syndicat d'avocats d'entreprise **Avosial** a consacré son grand colloque aux nombreuses questions soulevées par la rupture du contrat de travail et son actualité jurisprudentielle.

"Un thème de colloque tout à fait restreint", a ironisé le professeur agrégé Dirk Baugard en introduisant les débats avec un humour rafraichissant.

Avosial en a également profité pour remettre son [prix de thèse en droit social à Antoine Philippon](#) pour son travail sur la coordination des systèmes de protection sociale.

"L'année écoulée fut riche pour notre syndicat. Nous sommes toujours plus nombreux et plus présents, à Paris comme en région. Vous faites vivre notre association avec vos articles et vos actions. 2024, qui marque nos 20 ans, promet d'être aussi riche : nous proposerons des simplifications dans le cadre de la loi travail qui s'annonce", a déclaré **Amélie d'Heilly, présidente d'Avosial**, en ouverture du colloque.

Essor des aménagements du droit du licenciement

Après avoir commenté la citation célèbre du professeur Dupeyroux selon laquelle *"Le droit du travail ressemble à une grosse toupie ventreuse reposant sur le droit du licenciement dont la pointe n'est autre que la rupture du contrat"*, le professeur agrégé Dirk Baugard l'a illustrée en décryptant les dernières avancées législatives et jurisprudentielles en la matière.

Il a ainsi abordé les nombreux **aménagements du droit du licenciement** comme la **rupture conventionnelle collective** *"parfois faite pour satisfaire certains employeurs"*. Il a, en effet, décrypté l'**arrêt Paragon** rendu par le Conseil d'Etat le 21 mars 2023. Dans cette jurisprudence récente devenue célèbre la Haute cour administrative a jugé qu'un accord portant rupture conventionnelle collective ne peut pas être validé lorsqu'il est conclu dans le contexte d'une cessation d'activité.

Certains mécanismes sont indifférents aux employeurs mais intéressent davantage les salariés afin qu'ils puissent bénéficier de l'assurance chômage, comme la **rupture conventionnelle homologuée**. Cette dernière pourrait faire l'objet de modification législative, notamment d'un contrôle plus dense afin qu'elle ne soit pas identique à la rupture d'un commun accord et pèse moins sur la collectivité.

"L'outil qui semble efficace et le plus sûr est la rupture conventionnelle individuelle", a déclaré **Béatrice Bursztein, avocate au Barreau de Paris chez LBBA Avocats**. De fait, il s'agit d'un mode de rupture qui se démocratise. Pas moins de **500 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées en 2022**, dont une grande partie a eu droit à l'assurance chômage *"ce qui pose problème"*. Pôle emploi souhaite donc verrouiller l'entrée des futurs allocataires ayant recours à cette rupture. *"En réalité cet outil est un contournement des ruptures judiciaires"*, a expliqué l'avocate.

L'indemnisation bouleversée par les barèmes Macron

Le professeur Dirk Baugard n'a pas pu passer à côté de la problématique de l'instauration des **barèmes d'indemnisation** en cas de licenciement. *"On dit tous les « barèmes Macron » alors que ce ne sont pas des barèmes mais des plafonds qui posent difficulté !"*, a-t-il lancé sous les applaudissements.

Un thème longuement discuté lors de la seconde partie du colloque. Au-delà du débat sur la **conventionnalité des barèmes**, les experts ont abordé l'épineux sujet de l'indemnisation des licenciements nuls, notamment pour violation des libertés fondamentales.

Ils ont également évoqué l'**évolution des demandes aux contentieux** pour pallier "l'effet barème", la position de la jurisprudence sur la portée des transactions, et les solutions d'indemnisation du préjudice.

"On s'est dit que depuis quelques années on ne parlait plus du tout de la rupture du contrat de travail mais plus que des plafonds Macron et du droit de la preuve et encore davantage des atteintes aux libertés fondamentales. Or, notre quotidien de juristes et avocats en droit social est quand même et avant tout de gérer la question de la rupture du contrat de travail", a déclaré **François Pinatel, avocat aux Conseils de la SCP Fabiani, Luc-Thaler Pinatel**, expliquant pourquoi Avosial avait décidé de remettre ce thème central au cœur des débats.

Présomption de démission et simplification du licenciement

Présomption de démission, interprétation de la convention collective, inaptitude, licenciement économique ou encore actualité jurisprudentielle autour de la rupture conventionnelle ont été discutés par un panel de quatre experts.

François Pinatel a déclaré qu'il n'y a "*pas d'actualité jurisprudentielle énorme à par la question de **présomption de démission***" en cas d'abandon de poste volontaire du salarié, qui a agité la doctrine avec la sortie d'une jurisprudence en avril 2023.

A la question de savoir ce qui fait que la rupture du contrat de travail peut être compliquée, les avocats s'accordent à dire qu'il s'agit souvent des **débats sur les motifs et leur contrôle**. "*Avant, on pouvait faire une rupture unilatérale sans motifs, de façon simple, sans recours, mais dès 1804 il y a eu des obligations d'explication de la part de l'employeur et c'est très bien*", a précisé **Me Bursztein**.

"*Je crois qu'il y a une adhésion aujourd'hui aux mécanismes de la rupture du contrat de travail tel qu'il est depuis les années 70*", a ajouté Me Pinatel.

La Charte de l'Union européenne impose, par ailleurs, un contrôle des droits sociaux et un droit du travail avec des procédures, contrôles et indemnités. Les intervenants rêvent toutefois d'une **simplification** du droit du licenciement et espèrent que la prochaine loi travail exaucera leur vœu.

"*La meilleure simplification aujourd'hui serait d'arrêter de changer les choses tout le temps !*", s'est exclamé **Me François Pinatel**.

L'avocate générale à la Cour de cassation **Emmanuelle Wurtz** a cependant noté une **harmonisation des régimes** entre celui pour **licenciement économique** et celui de **reclassement pour inaptitude** et a salué la stabilité des textes sur ce dernier. "*La réforme de 2016 a inscrit la notion d'inaptitude dans une véritable qualification juridique précise et son constat dans une procédure très réglementée et a organisé le transfert du contentieux aux juridictions prud'homales*", a expliqué la magistrate.

Aujourd'hui, dès lors qu'on est dans une notion de changement de poste de travail (et pas seulement d'aménagement) on tombe dans le régime d'inaptitude. Par conséquent, le médecin du travail a un rôle essentiel.

"*Je ne pense pas qu'il y ait un intérêt à ce que la rupture du contrat de travail soit facile, ni du côté des salariés ni des employeurs*", a conclu **Me Antoine Jouhet** qui regrette néanmoins qu'il n'existe pas en droit français, comme dans les pays anglo-saxons, de "*rupture agreement*" qui évoque les conséquences de la rupture, par exemple la clause de non-concurrence ou les ventes de stock-options. Des idées qui seront éventuellement reprises lors des débats parlementaires sur la prochaine loi travail.



Anne MOREAUX



[Lien ici.](#)