



Fin consensuelle des rapports de travail

Dans certaines situations tendues et délicates, les parties au contrat de travail peuvent avoir intérêt à mettre fin à leur relation d'un commun d'accord. Comment procéder ?

Accord de résiliation

L'accord de résiliation est une convention par laquelle l'employeur et le collaborateur décident d'un commun accord de rompre immédiatement le contrat de travail. Ce moyen permet de mettre fin à un contrat de durée déterminée avant son échéance ou un contrat de durée indéterminée sans respecter le délai de congé.

Un tel accord n'est pas sans conséquence pour le collaborateur. Il perd le droit au salaire afférant au délai de congé ainsi qu'une éventuelle période de protection contre les congés en cas de maladie et d'accident.

Le Tribunal fédéral pose toutefois deux conditions cumulatives impératives quant à la validité de l'accord de résiliation. La volonté des parties de se départir du contrat doit être clairement établie et l'accord doit comporter des concessions réciproques.

Dans quelles circonstances ?

En principe, les parties recourent à l'accord de résiliation lorsque la poursuite de leur collaboration n'est plus envisageable, sans pour autant qu'il existe de juste motif de licenciement immédiat. Ce procédé peut notamment s'avérer opportun lorsqu'il est question de se séparer d'un cadre supérieur, voire d'un directeur.

Il en va de même lorsque la situation entre les parties est conflictuelle et qu'il existe un risque que le collaborateur conteste le licenciement et le qualifie d'abusif.

Volonté commune des parties

La volonté des parties doit être claire et irréfutable. Cette volonté doit porter sur la décision de mettre fin au contrat ainsi que sur les concessions réciproques. Par ailleurs, elles doivent pouvoir disposer d'un délai de réflexion suffisant, en pratique de 2 à 5 jours, avant de signer l'accord.

Attention à la situation dans laquelle la volonté du collaborateur ne peut être clairement établie : l'accord pourrait être interprété comme un licenciement. Dans une telle situation, l'accord de résiliation est nul et sans effet. Il est préférable d'adopter la forme écrite, dans la mesure où elle permet d'établir clairement la volonté commune. L'accord doit contenir la date de fin des rapports de travail et l'étendue des concessions réciproques.

Pas de renonciation unilatérale !

Pendant un temps limité, il est illicite pour un collaborateur de renoncer, de manière unilatérale, aux créances qui résultent de son contrat de travail. Tant que durent les rapports de travail et jusqu'à un mois après la fin de ceux-ci, un collaborateur ne peut pas renoncer, sans contrepartie, aux droits qui en découlent. Il en va ainsi du salaire afférant au délai de congé, de la protection contre les congés, ainsi que du droit au salaire en cas d'empêchement non fautif de travailler.

Concessions réciproques

La renonciation d'un collaborateur à certaines créances qui résultent du contrat de travail est toutefois admissible si elle intervient dans le cadre d'un accord comportant des concessions réciproques et équitables entre celui-ci et son employeur. Par concession réciproque, il faut comprendre la renonciation des parties à certaines préventions qu'elles détiennent l'une envers l'autre, afin d'éviter que l'une d'elles ne soit prétéritee.

A titre de concession, l'employeur peut verser au collaborateur une indemnité de départ, octroyer un outplacement. Il le libérera de son obligation de travailler immédiatement. En contrepartie, le collaborateur s'abstient de toutes revendications ultérieures concernant la protection légale contre les congés. Si les concessions ne sont pas d'égales importances, l'accord de résiliation est nul et sans effet.

Le Tribunal fédéral a jugé nul un accord de résiliation dans lequel le collaborateur renonce au salaire afférant au délai de congé et l'employeur à la prestation de travail. La concession de l'employeur est insuffisante, le collaborateur n'ayant pas d'emploi de remplacement.

Les concessions sont réputées d'égales importances lorsque l'indemnité de départ est au moins équivalente au salaire afférant au délai de congé et tient compte de la période de protection contre les congés en temps inopportun, notamment en cas de maladie ou accidents. Lorsque les concessions sont réciproques et suffisantes, l'accord de résiliation vaut quittance pour solde de tout compte et présentation entre les parties.