



DROIT DU
TRAVAIL

Fiche 25.

LES DIFFÉRENTES POSSIBILITÉS
DE RÉSILIER UN CONTRAT
DE TRAVAIL : ACCORD COMMUN,
DÉMISSION OU LICENCIEMENT



Fiche 25.

LES DIFFÉRENTES POSSIBILITÉS DE RÉSILIER UN CONTRAT DE TRAVAIL : ACCORD COMMUN, DÉMISSION OU LICENCIEMENT

25.1. La résiliation d'un commun accord¹

Cf.  **Modèle 8**

La résiliation d'un commun accord met fin au contrat de travail sans que le salarié ne puisse exiger des indemnités de résiliation de la part de l'employeur, ni des prestations de chômage de la part de l'ADEM.

A. Un écrit à peine de nullité

La résiliation d'un commun accord doit être constatée par écrit en double exemplaire et signée par les deux parties.

L'écrit n'est pas seulement exigé pour prouver la résiliation d'un commun accord, mais aussi pour prouver la validité même de cet accord.²

À défaut d'un tel écrit, une résiliation d'un commun accord est nulle, et il n'est pas possible de prouver son existence par témoins.

B. La distinction avec une transaction

Suivant 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. Ce contrat doit être rédigé par écrit.*»

Si les parties signent une «transaction» pour organiser la résiliation d'un contrat de travail alors qu'il n'y a pas de litige entre eux, cet écrit sera analysé comme constitutive d'une résiliation du contrat de travail d'un commun accord.

¹ Art.L.124-13.

² Il a été jugé que la signature d'une lettre de licenciement avec la mention « bon pour accord reçu en main propre » par un salarié ne transforme pas un écrit documentant clairement une résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur en un consensus sur une rupture intervenue à la suite d'un commun accord entre les parties. Cour d'Appel, 6 juin 1996, id.n°4894.



25.2. La résiliation unilatérale : licenciement ou démission

Lorsque la résiliation émane de l'employeur, il s'agit d'un licenciement ; lorsque la résiliation émane du salarié, on parle de démission.

Chacune des parties peut résilier un contrat de travail avec un effet immédiat pour des motifs graves.

Concernant la résiliation avec préavis, la situation du salarié est différente de celle de l'employeur² :

- la démission avec préavis est un droit absolu pour le salarié, qui est libre de démissionner à tout moment ;
- le licenciement avec préavis est toujours conditionné par l'existence de motifs pour l'employeur.

	Résiliation du fait de l'employeur « Licenciement »	Résiliation du fait du salarié « Démission »
Sans préavis (motifs graves)	Licenciement avec effet immédiat <ul style="list-style-type: none"> — Un écrit est imposé — Les motifs graves doivent obligatoirement être précisés dans la lettre de licenciement — Si le licenciement est justifié, le salarié n'a pas droit à une indemnité de départ, ni aux prestations de chômage 	Démission immédiate <ul style="list-style-type: none"> — La forme de la démission est libre — Le salarié doit avoir des motifs graves, comme par exemple le non-paiement du salaire — Le salaire peut prétendre à des dommages-intérêts — Si la démission n'est pas justifiée, l'employeur peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis
Avec préavis (dispositions applicables seulement en matière de CDI)	Licenciement avec préavis <ul style="list-style-type: none"> — Un écrit est imposé — Les motifs n'ont pas à être mentionnés dans la lettre de licenciement mais ils doivent être communiqués si le salarié les demande dans le respect des délais prévus — Le salarié a droit à une indemnité de départ à partir de cinq années d'ancienneté 	Démission avec préavis <ul style="list-style-type: none"> — Un écrit est imposé, mais une démission orale est valable si le salarié a exprimé clairement et d'une façon réfléchie son intention de quitter l'entreprise — La démission est discrétionnaire, le salarié n'ayant pas à donner de motifs — Le salarié doit respecter un délai de préavis égal à la moitié du préavis prévu en matière de licenciement¹

¹ Article L.124-4.

² On notera que la résiliation avec préavis, que ce soit une démission ou un licenciement, n'est pas prévue en matière de CDD.