

**SÉANCE 5 : AUTRES MODES DE RUPTURE
DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE**

Objectifs :

- Identifier et comprendre les autres modes principaux de rupture du CDI
- Connaître le régime juridique de la démission, de la rupture conventionnelle et de la prise d'acte.

I. Code du travail

A. La démission

Article L1237-1

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Article L5421-1

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.

B. Rupture conventionnelle.

Article L1237-11

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L1237-15

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Article L1237-16

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

La prise d'acte (régime jurisprudentiel)

Soc. 4 juin 2008, n°06-45.757 Rejet BULLETIN CIVIL

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'ordonnance attaquée (conseil de prud'hommes de Paris, 26 juillet 2006), que Mme Thiry, engagée à compter du 5 juillet 1997 par la société HSBC, a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi le juge des référés afin d'obtenir la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance d'avoir accueilli ses prétentions, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que, constatant que l'employeur refusait de remettre à la salariée le certificat de travail et l'attestation ASSEDIC, la formation de référé a statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Soc. 19 janvier 2005, n°03-45018 Publié au bulletin Rejet.

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que M. X..., attaché technico-commercial de la société Climb, a, par lettres adressées à son employeur, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier en se prévalant de retards dans le paiement de salaires, de frais de déplacement et de commissionnements ; que la société, qui contestait ces imputations, l'a mis en demeure de reprendre son travail, puis, eu égard à son refus, l'a licencié pour faute grave ; que l'arrêt attaqué (Riom, 20 mai 2003), retenant cette qualification, a débouté M. X... de toutes ses demandes tendant à faire juger qu'il avait été victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, qu'eu égard à l'initiative qu'il avait prise de rompre le contrat de travail, son employeur ne pouvait le licencier ;

Mais attendu que 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, analysant l'ensemble des faits allégués par M. X... au soutien de sa prise d'acte, a constaté qu'ils n'étaient pas établis, le seul décalage d'une journée ou deux de certains paiements s'expliquant par des jours fériés et ne pouvant en tout état de cause être considéré comme suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'ayant ainsi retenu qu'en l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture aux torts de l'employeur, la prise d'acte du salarié avait les effets d'une démission, la cour d'appel a légalement justifié sa décision, abstraction faite des motifs relatifs au licenciement auquel l'employeur avait procédé après la prise d'acte du salarié et qui, de ce fait, devait être considéré comme non avénu ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Soc. 19 janvier 2005, n°03-45018 Publié au bulletin Rejet.

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que M. X..., attaché technico-commercial de la société Climb, a, par lettres adressées à son employeur, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier en se prévalant de retards dans le paiement de salaires, de frais de déplacement et de commissionnements ; que la société, qui contestait ces imputations, l'a mis en

demeure de reprendre son travail, puis, eu égard à son refus, l'a licencié pour faute grave ; que l'arrêt attaqué (Riom, 20 mai 2003), retenant cette qualification, a débouté M. X... de toutes ses demandes tendant à faire juger qu'il avait été victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, qu'eu égard à l'initiative qu'il avait prise de rompre le

contrat de travail, son employeur ne pouvait le licencier ;

Mais attendu que 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 ;

Et attendu que la cour d'appel, analysant l'ensemble des faits allégués par M. X... au soutien de sa prise d'acte, a constaté qu'ils n'étaient pas établis, le seul décalage d'une journée ou deux de certains paiements s'expliquant par des

Soc, 23 juin 2009, 07-44844, Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 18 septembre 2007), que M. X..., qui avait été engagé le 1er août 2001 en qualité de chauffeur routier par la société de transports Mauffrey, a fait l'objet le 23 janvier 2004 d'une mise à pied conservatoire qui a été suivie le 4 février, après convocation à un entretien préalable, d'une mise à pied disciplinaire de même durée ; que le salarié ayant refusé de reprendre le travail tant qu'il ne serait pas payé des salaires correspondant à cette mise à pied qu'il contestait, il a été licencié pour faute grave le 20 février 2004 pour ce motif ; Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir jugé le licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir

Soc. 2 juin 2010, n° 09-40.215

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 20 novembre 2008), que M. X... a été engagé par la société Sermat le 12 octobre 1981 en qualité de "responsable commercial", niveau VI, échelon 1, coefficient 410 ; qu'après avoir été confirmé dans sa fonction de responsable commercial, il a régulièrement progressé dans la classification puis, le 3 mai 1989, a été promu à la fonction de "directeur", classé niveau VII, échelon 2, coefficient 700, sa fiche de mission lui conférant la qualité de "directeur commercial-responsable de l'exploitation" ; qu'estimant avoir été progressivement dépouillé de ses fonctions et

jours fériés et ne pouvant en tout état de cause être considéré comme suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'ayant ainsi retenu qu'en l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture aux torts de l'employeur, la prise d'acte du salarié avait les effets d'une démission, la cour d'appel a légalement justifié sa décision, abstraction faite des motifs relatifs au licenciement auquel l'employeur avait procédé après la prise d'acte du salarié et qui, de ce fait, devait être considéré comme non avenu ;

PAR CES MOTIFS REJETTE le pourvoi ;

condamné à payer diverses indemnités à ce titre alors, selon le moyen :

Mais attendu que le refus par un salarié de reprendre le travail peut être légitimé par un manquement de l'employeur à ses obligations ;

Et attendu que la cour d'appel, après avoir, par des dispositions non critiquées par le pourvoi, décidé que la mise à pied disciplinaire était injustifiée, en a justement déduit que le refus du salarié de reprendre le travail tant qu'il ne serait pas payé des salaires dont il avait été privé pendant cette période n'était pas fautif ;

D'où il suit que le moyen, qui manque en fait dans sa seconde branche, n'est pas fondé dans sa première ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

responsabilités, M. X... a, par lettre recommandée du 27 février 2006, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, offrant d'effectuer deux mois de préavis ; qu'après un courrier du 9 mars 2006 par lequel l'employeur lui ordonnait de "cesser toute activité commerciale et tout contact avec la clientèle" et exigeait de lui le respect d'un préavis de trois mois, M. X... a confirmé sa prise d'acte intervenue le 27 février 2006 ainsi que son départ définitif pour le 30 avril 2006, date à partir de laquelle il ne s'est plus présenté sur le lieu de travail ; que par courrier du 4 mai 2006, il a été

convoqué à un entretien préalable qui a abouti à la notification, le 2 juin 2006, de son licenciement pour faute lourde ; qu'il a saisi, dès le 12 mai 2006, la juridiction prud'homale de diverses demandes tendant à faire produire à sa prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Sermat fait grief à l'arrêt d'avoir dit que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'avoir condamnée à payer diverses sommes à ce titre à M. X..., alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu, d'abord, que si la prise d'acte entraîne la cessation immédiate du contrat de travail, de sorte que le salarié n'est pas tenu d'exécuter un préavis, la circonstance que l'intéressé a spontanément accompli ou offert d'accomplir celui-ci est sans incidence sur l'appréciation de la gravité des manquements invoqués à l'appui de la prise d'acte ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel, par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a constaté que depuis 2001, M. X... avait été successivement dessaisi de ses attributions de directeur commercial, de directeur du développement, de responsable de l'exploitation puis, après un retour dans des fonctions de directeur commercial, qu'il s'était vu à nouveau retirer cette responsabilité au profit d'un nouveau

recrutement ; qu'elle en a exactement déduit qu'il s'agissait de modifications du contrat de travail lesquelles, intervenues sans l'accord exprès du salarié, devaient faire produire à sa prise d'acte les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société Sermat fait grief à l'arrêt d'avoir alloué à M. X... une certaine somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que la société Sermat faisait valoir dans ses conclusions d'appel que M. X... n'avait droit à aucune indemnité compensatrice de préavis dans la mesure où l'inexécution d'une partie du préavis lui était exclusivement imputable, le salarié ayant toujours refusé d'exécuter le troisième mois de préavis auquel il était contractuellement tenu ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ; Mais attendu qu'ayant décidé que la prise d'acte du salarié, fondée sur la modification unilatérale de son contrat de travail, produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui a condamné l'employeur à verser au salarié une indemnité compensatrice correspondant au solde du préavis non exécuté, n'encourt pas les griefs du moyen ;

PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi

C. Remise des documents

Soc. 4 juin 2008, n°06-45757 Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'ordonnance attaquée (conseil de prud'hommes de Paris, 26 juillet 2006), que Mme X..., engagée à compter du 5 juillet 1997 par la société HSBC, a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi le juge des référés afin d'obtenir la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance d'avoir accueilli ses prétentions, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que, constatant que l'employeur refusait de remettre à la salariée le certificat de travail et l'attestation ASSEDIC, la formation de référé a statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :REJETTE le pourvoi ;

II. Jurisprudence

A. Démission

Volonté claire et non équivoque – licenciement et ordre public Soc. 11 juillet 2000, n°98-41.262 Cassation partielle.

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-5 du Code du travail ;
Attendu que M. Desautez a été engagé, le 1er février 1988, par la société Bristol en qualité de VRP ; qu'à partir de la fin de l'année 1992, un différend a opposé les parties au contrat de travail, celles-ci se reprochant mutuellement de ne pas remplir leurs obligations contractuelles ; que le salarié n'a pas repris son travail à l'issue de son arrêt pour maladie qui prenait fin le 22 mars 1993 ; que, par courrier du 1er mai 1993, l'employeur a pris acte de la démission du salarié ; que ce dernier a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt attaqué énonce que celui-ci ne rapporte pas la preuve de manquements de son employeur à ses obligations contractuelles à son égard, en particulier en ce qui concerne le paiement de ses commissions ; qu'au contraire, il résulte des éléments de preuve contradictoirement débattus que la rupture des relations de travail est imputable au salarié qui a reconnu ne pas avoir repris ses fonctions au terme de son dernier arrêt de travail, soit le 22 mars 1993 ; qu'il ne saurait reprocher à la société Bristol de ne pas l'avoir mis en demeure de reprendre son poste ; qu'au surplus, le salarié a reconnu être entré au service d'une société concurrente le 10 avril 1993 ; qu'à cette dernière date, il n'avait pas encore saisi le conseil de prud'hommes du litige qui l'opposait à

l'employeur, cette juridiction n'ayant été saisie, en réalité, que le 17 mai 1993 ; qu'il convient d'analyser en une démission claire et non équivoque le comportement du salarié qui, ne justifiant pas, à la date du 22 mars 1993, terme de son arrêt de travail, d'une inexécution fautive de ses obligations par l'employeur ou d'une modification de son contrat de travail, n'a néanmoins pas repris ses fonctions et s'est mis au service d'un autre employeur ;

Attendu, cependant, que, contrairement aux énonciations de l'arrêt, il résulte des pièces de la procédure qu'à la suite du litige qui opposait les parties sur l'exécution du contrat de travail, le salarié avait, dès le 8 février 1993, saisi le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'une demande tendant notamment à obtenir paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'état de cette constatation, l'absence de reprise du travail à l'issue d'un arrêt pour maladie et l'embauche du salarié chez un nouvel employeur ne permettaient pas de caractériser une volonté claire et non équivoque de démissionner et que la prise d'acte par l'employeur d'une démission qui n'était pas réelle s'analysait en un licenciement dont il lui appartenait de rechercher s'il procédait d'une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;
PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

Volonté viciée

Soc. 16 févr. 2005, n°02-45042

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-4 et L. 122-5 du Code du travail ;
Attendu que M. Grosjean a été engagé le 9 septembre 1963 par la société Ferembal et occupant en dernier lieu un poste de chef de service, a rédigé une lettre de démission le 17 octobre 1997 ; qu'estimant que sa démission lui avait

été imposée sous la contrainte et qu'en réalité il avait été licencié abusivement, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'avoir paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une gratification au titre de la médaille du travail ;

Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts,

l'arrêt infirmatif attaqué retient que les faits qui lui étaient reprochés étant établis, l'employeur n'avait exercé aucune contrainte illégitime de nature à vicier le consentement de M. Grosjean ; Qu'en statuant ainsi, tout en constatant que le salarié avait donné sa démission sous la menace d'un licenciement pour

faute grave et du dépôt d'une plainte pénale, ce dont il résultait qu'il n'avait pas exprimé une volonté claire et non équivoque de démissionner, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

B. Transaction

Soc. 2 décembre 1997 n°95-42008 Publié au bulletin Rejet.

Sur le premier moyen :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 3 mai 1995), Mme X... a été engagée en qualité de voyageur-représentant-placier par la société Le Livre de Paris ; que, le 2 août 1991, elle a signé une convention intitulée " accord de résiliation conventionnelle " ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir notamment le paiement d'un rappel de salaire et congés payés y afférents, d'un complément d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts ;

Attendu que la société Le Livre de Paris fait grief à l'arrêt d'avoir qualifié la convention précitée en une transaction, d'avoir prononcé son annulation pour absence de concession de la part de l'employeur et l'avoir condamnée au paiement de dommages et intérêts et d'un complément d'indemnité de licenciement et d'avoir ordonné le remboursement à l'ASSEDIC des indemnités de chômage dans la limite de

six mois d'indemnités, alors, selon le moyen (...),

Mais attendu, d'une part, qu'ayant constaté que l'acte signé le 2 août 1991 était postérieur à une décision de licenciement déjà prise par l'employeur, la cour d'appel a pu décider que cette convention, qui prenait l'apparence d'une résiliation d'un commun accord, avait pour objet de mettre fin à la contestation entre les parties née de cette rupture et constituait une transaction ;

Et attendu, d'autre part, qu'une transaction ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture devenue définitive par la réception par le salarié de la lettre de licenciement ; que l'arrêt relève que l'employeur s'était abstenu de procéder au licenciement de la salariée ; qu'il en résulte que la transaction était nulle ; que, par ce motif, substitué à ceux critiqués, la décision attaquée se trouve légalement justifiée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

Concessions réciproques

Soc. 23 avril 1997 n°94-40349 Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 23 novembre 1993), que M. X... a été engagé le 13 avril 1989 en qualité de responsable de chantier par la société Nettoyage Service à laquelle a succédé, à compter du 1er janvier 1991, la société Samsic; que par lettre du 24 juin 1991, le salarié s'est plaint de certaines modifications apportées à son contrat de travail ;

qu'à l'issue de discussions, il a été convoqué pour le 17 août 1991 à un entretien préalable à son licenciement; que le 23 août suivant il a été licencié pour "désaccords profonds sur les modalités d'exécution de votre travail rendant impossible la poursuite de votre

contrat"; que le même jour, les parties avaient signé une transaction aux termes de laquelle la société Samsic dispensait M. X... d'exécuter son préavis et les deux parties renonçaient, à l'encontre l'une de l'autre, à l'exécution de toute action, dérivant du contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Samsic fait grief à la cour d'appel d'avoir dit que la transaction signée le 23 août 1991 n'était pas valable, alors, selon le moyen, (...)

Mais attendu que le seul fait pour un employeur de dispenser le salarié qu'il licencie de l'exécution d'un préavis, sans pour autant lui verser d'indemnité

compensatrice, ne constitue pas, de sa part et à lui seul, une concession de

nature à rendre valable la transaction; que le moyen est inopérant ;
PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

Soc. 15 mai 2008, n°07-40576 Non publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 30 novembre 2006), que M. X... a été embauché en qualité de technico-commercial par la société AVL France le 26 décembre 1995, la convention collective applicable étant celle des bureaux d'étude, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil ; que, le 1er septembre 2000, le salarié a signé un second contrat avec la société AVL Ditest France à la suite de la reprise par celle-ci du département au sein duquel le salarié exerçait ses fonctions ; que, par lettre recommandée du 28 janvier 2004, la société a licencié M. X... pour faute grave ; que les parties ont signé une transaction le 6 février 2004, que, contestant la transaction, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré nulle la transaction et de l'avoir en conséquence condamnée à payer diverses sommes au salarié, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que la cour d'appel, ayant examiné les indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et celles dues en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse, a pu estimer, sans trancher le litige auquel la transaction devait mettre fin, que le montant stipulé dans la transaction, inférieur à deux mois de salaire, était dérisoire et ne constituait pas une véritable concession de la part de l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

III. Exercice

L'entreprise Lyon Hebdo (80 salariés) est un groupe de presse indépendant établi à Lyon et en région Rhône-Alpes.

- Monsieur Tony GARNIER est architecte-Web au sein de Lyon Hebdo. Fan de nouvelles technologies, il passe tout son temps libre sur Internet. Mais depuis quelques semaines, il surfe également au travail, pendant de nombreuses heures, avec son ordinateur professionnel. Son employeur décide alors de lui interdire totalement l'accès à Internet et verrouille son ordinateur. Fou de rage, le salarié cesse le travail sur le champ et adresse une lettre à son employeur ainsi rédigée : « Monsieur, je vous informe que j'ai pris la décision de partir : votre comportement, brutal et injuste, m'empêche de travailler avec tous les outils nécessaires à ma fonction et porte atteinte à ma liberté fondamentale ».

Quelle est la situation des parties au contrat à ce jour ?

La direction n'entend pas « se laisser doubler ainsi ». Elle décide dans l'urgence d'engager une procédure de licenciement : dès le lendemain, elle adresse à Monsieur GARNIER, par lettre recommandée, une lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement.

Qu'en pensez-vous ?

- Monsieur Louis LUMIERE, salarié au service communication, accomplit depuis plusieurs mois des heures supplémentaires à la demande de son employeur en vue du développement de l'hebdomadaire Lyon Hebdo sur Internet. Malgré ses protestations, la direction refuse catégoriquement de le rémunérer pour ces

heures effectuées au-delà de la durée du travail. Il entend désormais rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur.

Quelle est la situation des parties à ce jour ?

- Quant à Auguste LUMIERE (le frère de Louis), il vient d'adresser un e-mail au DRH afin de l'informer de sa décision de démissionner à la fin de la semaine, après 10 ans passés au service de l'entreprise. La direction souhaite le départ immédiat du salarié.

Que conseillez-vous à la direction ?

- Monsieur Bertrand TAVERNIER, également salarié de Lyon Hebdo, a été engagé en 2005, en tant que journaliste au siège lyonnais de l'entreprise. Depuis une semaine, le salarié ne s'est pas présenté à son poste de travail. Après l'avoir mis en demeure de reprendre le travail en vain, la direction envisage de prendre acte de la rupture du contrat de travail en soutenant que Monsieur TAVERNIER aurait démissionné.

Qu'en pensez-vous ?