

DOSSIER n°2: Droit du travail ivoirien

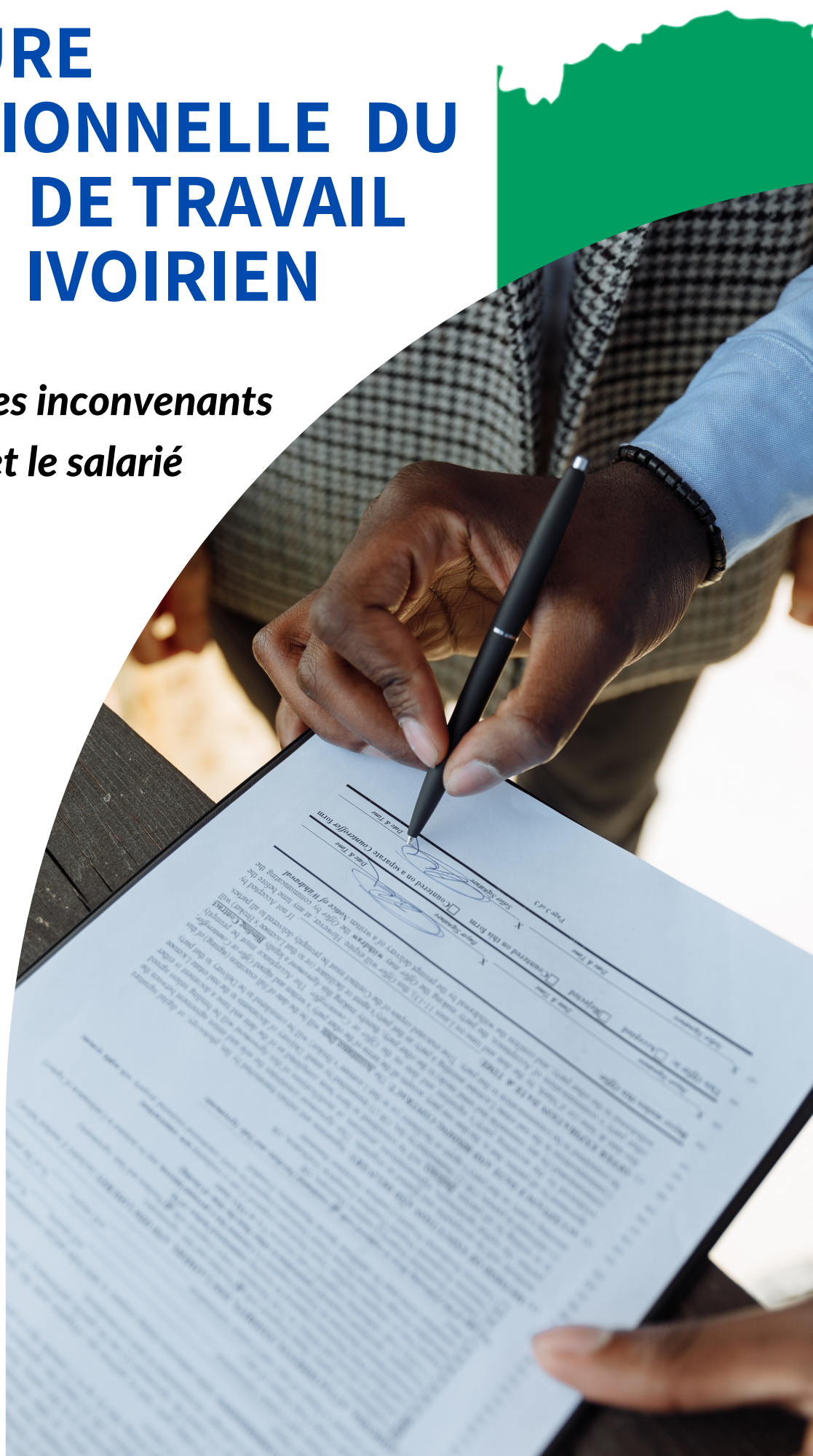
www.sidiacinter.org

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT IVOIRIEN

**Les avantages et les inconvénients  
pour l'employeur et le salarié**

**PAR**

DEGNY Ange Camille



# SOMMAIRE



|                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCTION</b>                                                          | <b>3</b>  |
| <b>I. LA LIMITATION DU CHAMP D'APPLICATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE</b> | <b>5</b>  |
| <b>II. LA PROCEDURE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>  | <b>6</b>  |
| <b>III. LES AVANTAGES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LE SALARIE</b>      | <b>10</b> |
| <b>IV. LES INCONVENANTS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LE SALARIE</b>    | <b>11</b> |
| <b>V. LES AVANTAGES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR L'EMPLOYEUR</b>       | <b>12</b> |
| <b>CONCLUSION</b>                                                            | <b>13</b> |
| <b>BIBLIOGRAPHIE</b>                                                         | <b>14</b> |

# **LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN DROIT IVOIRIEN**

*Les avantages et les inconvénients pour l'employeur et le salarié*

**Par DEGNY Ange Camille**

## **Résumé**

*Dans le système juridique ivoirien, la rupture conventionnelle du contrat de travail ou rupture négociée du contrat de travail, est une procédure spéciale et organisée de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Différente du licenciement ou de la démission, elle repose sur le principe de la libre volonté des parties, et ne doit être imposée ni par l'employeur ni par le salarié – le but étant de mettre fin à la relation de travail par voie de négociation.*

## **Abstract**

*In the Ivorian legal system, conventional termination of the employment contract or negotiated termination of the employment contract is a special and organised procedure for amicably terminating a permanent employment contract (CDI). It enables the employer and the employee to agree by mutual consent on the terms and conditions of the termination of their employment contract. Different from redundancy or resignation, it is based on the principle of the « free will » of the parties, and must not be imposed by either the employer or the employee - the aim being to end the employment relationship by negotiation.*

## **INTRODUCTION**

La réinvention constante des textes et lois qui régissent les sociétés professionnelles s'inscrit dans un contexte particulier, et tend à répondre à des problématiques qui s'accumulent depuis longtemps au sein des entreprises. L'une de ses problématiques substantielles a trait à la question de la « cessation » du contrat de travail, qui nécessite la compréhension de certaines procédures mises en place par le législateur ivoirien<sup>1</sup>.

De ce fait, il importe de préciser qu'en droit ivoirien, il existe plusieurs modes de cessation du contrat de travail. Ainsi, conformément au code du travail, le contrat de travail peut prendre fin à la suite d'un licenciement, par la démission du salarié, et par la rupture conventionnelle ou la rupture négociée.

S'agissant de la « rupture négociée », objet de notre analyse, elle renvoie à la cessation d'un contrat de travail à travers une convention ou un protocole d'accord signé entre le salarié et son employeur. A cet effet, le droit ivoirien permet à chaque partie d'initier « librement » une demande de rupture conventionnelle de contrat, en vue de mettre fin « aisément » à leur relation contractuelle<sup>2</sup>. Ainsi, ce mode de cessation du contrat de travail repose, pour l'essentiel, sur le principe de la « *libre volonté* » des parties. C'est ce qu'a affirmé la cour d'appel d'Abidjan dans une décision de 2018. Dans cette décision la chambre sociale de la cour d'Abidjan a relevé que, dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, « *le contrat de travail peut toujours*

---

<sup>1</sup> Voir : l'article 16.13 du code du travail ivoirien.

<sup>2</sup> Ibid.

*cesser par la volonté du salarié. Il peut également cesser par la volonté de l'employeur qui dispose d'un motif légitime<sup>3</sup>».*

La troisième chambre sociale de la cour d'Appel était parvenue à la même conclusion dans *l'Affaire M. DJEBRE Lamine c. M. HUSSEIN SAYEG*, du 18 janvier 2018. Dans cette affaire, la chambre sociale a clairement indiqué que, « *les parties ont la faculté de convenir de ruptures négociées qui (...) ne peuvent être remise en cause que dans les conditions du droit civil<sup>4</sup>* ». Il s'ensuit qu'au regard du principe de la « libre volonté » des parties, l'employeur et le travailleur peuvent à tout moment convenir d'un commun accord des modalités de rupture de leur relation de travail.<sup>5</sup>

Cependant, faut-il souligné que nonobstant l'existence du principe de la « libre volonté » des parties, le législateur ivoirien a fixé des conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle, en limitant d'abord son champ d'application **(I)** avant de détailler toute la procédure **(II)**, ses avantages et ses inconvénients pour le salarié **(III)** ainsi que pour l'employeur **(IV)**.

---

<sup>3</sup> *Cour d'Appel d'Abidjan, 2<sup>ème</sup> Chambre sociale, Audience du jeudi 18 janvier 2018, p.8.*

Voir aussi, *Cour d'Appel d'Abidjan, 3<sup>ème</sup> Chambre sociale, SFMC c. Mlle KONE Korotoumou, Arrêt n°837 du 14 décembre 2017, p.6.*

<sup>4</sup> *Cour d'appel d'Abidjan, 4<sup>ème</sup> Chambre sociale, Affaire M. DJEBRE Lamine c. M. HUSSEIN SAYEG, arrêt n°70, 18 janv.2018, p.4.*

<sup>5</sup> Voir l'article 60 du projet d'acte uniforme relatif au droit du travail, p.20.

## **I. LA LIMITATION DU CHAMP D'APPLICATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DE CONTRAT DE TRAVAIL**

Il convient de rappeler que, la rupture conventionnelle du contrat de travail est une procédure « spéciale » qui permet à l'employeur et au salarié de mettre fin à leur relation de travail. Cette singularité découle du fait que la procédure est uniquement applicable aux contrats de travail à durée indéterminée (CDI). Il s'ensuit qu'elle ne peut s'appliquer à d'autres types de contrats de travail.

Il en est ainsi, pour le contrat à durée déterminée (CDD). Dans ce cas précis, sauf dans des situations exceptionnelles, la rupture d'un CDD avant son terme est généralement encadrée par des règles strictes. Il en est de même pour le contrat de travail temporaire ou intérim : les travailleurs intérimaires, sous contrat de mission, ne peuvent pas bénéficier de la rupture conventionnelle, car ils relèvent d'un régime spécial.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle ne concerne pas également les contrats de travail liés à une période d'essai. Dans ce cas, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent invoquer la rupture conventionnelle pour mettre fin à un contrat pendant la période d'essai, car la fin de cette période peut être décidée par l'employeur ou le salarié sans procédure particulière. Au surplus, la période d'essai n'étant pas une garantie d'embauche du salarié, celui-ci peut voir son aventure écourtée au sein de l'entreprise sans formalité particulière. C'est ce qui ressort pertinemment de l'article 18.1 du code du travail ivoirien en vertu duquel : *« pendant la période d'essai futée sans fraude, ni abus le contrat de travail peut être rompu librement sans préavis et sans que l'une ou l'autre des parties puisse prétendre à indemnités <sup>6</sup>»*.

---

<sup>6</sup> Voir le code du travail ivoirien, édition 2021, p.46.

En outre, la procédure de la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer aux contrats de travail spécifiques de la fonction publique. Ces contrats sont soumis à des règles particulières – qui ont prévues des procédures annexes. Cependant, il n'en demeure pas moins que certaines règles prévoient la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires relevant de certaines administrations, mais cela reste limité.

Enfin, sont exclus de la procédure de la rupture conventionnelle, les contrats de travail dans le cadre de certaines protections légales, c'est-à-dire les contrats de travail où le salarié bénéficie d'une protection particulière (ex : représentation syndicale, maternité, paternité, maladie de longue durée, etc.) ne peuvent pas être rompus via la rupture conventionnelle sans un accord spécifique de l'administration (en cas de grossesse, de maladie de longue durée, etc.).

## ***II. LA PROCEDURE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL***

Ainsi qu'il a été précédemment souligné, la rupture d'un contrat à titre conventionnel s'opère à travers une procédure méticuleusement définie par la loi. A cet effet, l'article 18.17 du code du travail ivoirien permet à la partie qui souhaite mettre fin à la relation de travail, d'initier une demande de rupture conventionnelle d'un commun accord avec l'autre partie. Il ne s'agit donc pas d'une décision unilatérale, mais d'une négociation où les deux parties conviennent mutuellement de mettre fin au contrat de travail<sup>7</sup>, en respectant les étapes suivantes.

**L'obligation de notification** – Il résulte du Code du travail Ivoirien que la résiliation du contrat de travail est subordonnée à un préavis donné par la

---

<sup>7</sup> Voir : l'article 33 de la Convention interprofessionnelle de Côte d'Ivoire.

partie qui prend l'initiative de la rupture. L'article 18.4 exige à cet effet que la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de notifier par écrit sa décision à l'autre partie. Aussi, il appartient à la partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat, de prouver que cette décision a été notifiée par écrit et le délai de préavis court à compter de la notification effectuée<sup>8</sup>. Une fois cette étape franchie, les parties entrent en négociation.

**La phase de négociation** – c'est une phase cruciale de la procédure. Les parties sont inviter à discuter des conditions et des modalités de la rupture. Elles doivent, de ce fait, respecter les critères de négociation posés par la loi, pour parvenir à un accord qui arrange chaque partie. Une fois un accord trouvé, s'ensuit la rédaction d'une convention ou d'un protocole d'accord, c'est-à-dire, un document écrit qui formalise les négociations et ressassent ce que les parties ont convenus. Ainsi, l'absence d'un document écrit peut remettre en cause le mode de rupture. C'est ce que semble clairement indiquer, la première Chambre Sociale de la Cour d'appel d'Abidjan en 2017, dans l'Affaire *Société L'AMUSSE c. ses salariés*. La Chambre souligne que, « *l'employeur ne produit en l'espèce aucune pièce ou document qui atteste de la prétendue rupture négociée. Dès lors, la rupture intervenue ne reposant sur aucun motif, il convient de déclarer abusif le licenciement entrepris* ». <sup>9</sup>

De même, dans sa décision du 18 janvier 2018 (déjà citée), la deuxième chambre sociale de la cour d'Appel d'Abidjan ayant constaté l'absence de production d'un protocole d'accord reflétant les conditions d'une rupture négociée, a confirmé le caractère abusif du licenciement<sup>10</sup>.

---

<sup>8</sup> Voir : article 18.4 de la Convention collective interprofessionnelle ivoirienne.

<sup>9</sup> C.A., *Société L'AMOUSSE c. ses salariés*, Jugement du 12 avril 2017, p.3.

<sup>10</sup> Voir : Cour d'Appel d'Abidjan, *Supra*.note 3, p.4.

Par ailleurs, la convention ou le protocole d'accord doit mentionner les conditions de la rupture. Elle doit préciser à cet égard, les indemnités qui seront perçues par le salarié aux fins de la rupture, ainsi que la date définitive de départ et le délai de rétractation.

Sur ce dernier point, après la signature de la Convention, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours pour se rétracter. Cela permet de s'assurer que l'accord a été pris en toute connaissance de cause – de sorte que sa validité ne soit guère entachée.

**La validité de l'accord** – Nonobstant l'issue favorable des négociations ayant abouties à la rédaction d'une convention, celle-ci doit respecter des conditions de validité. Dans un premier temps, le consentement des parties ayant participé à la négociation doit être valide. Celui-ci ne doit pas être vicié. Il ne doit pas avoir été obtenu par la contrainte ou par la force. C'est ce qu'a indiqué la chambre sociale du tribunal de grande instance d'Abidjan en 2016, dans *l'Affaire AHYI Alexis Thierry c. Société sucre et denrées (SUCDENCI)*. Dans cette *Affaire*, la Chambre a souligné que le dol et la violence vicient le consentement des parties, par conséquent, ils entachent la validité du protocole d'accord de la rupture.

En revanche, dans le cas d'espèce, la Chambre sociale a écarté les prétentions du requérant selon lesquelles, « le protocole de rupture n'est pas le fruit d'une négociation à laquelle il a participé<sup>11</sup> ». Selon la Chambre, « *sui-  
vant les termes de ladite convention, AHYI ALEXIS THIERRY a perçu diverses  
sommes d'argent relativement aux indemnités de licenciement, de préavis, ainsi  
que de congé payés et de la gratification. Il a également perçu une indemnité dite*

---

<sup>11</sup> Tribunal de Grande instance Abidjan, Chambre sociale présidentielle, *AHYI Alexis Thierry c. Société sucre et denrées (SUCDENCI)*, Arrêt N°86, 21 janvier 2016, p.5.

*de départ négocié, laquelle était destinée à réparer les préjudices de quelque nature, subis ou susceptible d'être subis par lui, du fait de la résiliation de son contrat de travail. (...). Ce n'est donc pas à bon droit, que pour denier tout effet instinctif quant aux droits dont il s'estime titulaire, AHYI ALEXIS THIERRY se prévaut de l'existence d'un dol, lié à la contrainte dont il se prévaut et qu'il entend imputer à son ex-employeur. En effet, bien que s'agissant d'un fait juridique, AHYI ALEXIS THIERRY n'a pas été en mesure de rapporter la preuve de son existence en l'espèce, et par tout moyen ; De ce fait, les prétentions de celui-ci suivant lesquelles la signature dudit protocole transactionnel était préalable à la perception de ses droits de rupture ne sont pas déterminantes, d'autant qu'en une telle occurrence, il lui appartenait de saisir l'inspection du travail ; dans ces conditions, les différents chefs de demande consécutifs à cette transaction ne peuvent être valablement soumis aux tribunaux ; en conséquence, il y a lieu de les rejeter, comme mal fondés<sup>12</sup> ». Ainsi, sur ces fondements, la Chambre a considéré que le simple fait pour le requérant d'avoir perçu les indemnités de rupture négociée, sans toutefois remettre en cause la validité du protocole d'accord, était une preuve suffisante pour attester son approbation. Il ne peut de ce fait, invoquer le dol comme motif d'invalidité de la convention de rupture<sup>13</sup>.*

Dans un second temps, en l'absence de rétractation dans un délai de 15 jours, la convention doit être obligatoirement transmise à l'inspecteur du travail. Cette dernière étape permet de vérifier la « respectabilité » des conditions légales et la validité de la convention de rupture. Toutefois, faut-il souligner que la signature de l'inspecteur du travail n'est pas exigée, elle n'est encore moins une condition de validité de la convention. C'est ce qui ressort clairement de la *décision n° 70 du 18 novembre 2018* de la Cour

---

<sup>1212</sup> Ibid.

<sup>13</sup> Ibid.

d'Appel d'Abidjan. Selon la Cour, « *les conventions portant rupture de contrat de travail ne sont soumis à aucun formalisme particulier en dehors de leur matérialisation par écrit conformément à l'article 2044 du code civil* <sup>14</sup> ». De ce fait, l'absence de la signature de l'inspecteur du travail ne peut être invoquée comme une cause de nullité du protocole de la rupture négociée<sup>15</sup>.

### **III. LES AVANTAGES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LE SALARIE**

Il ne fait nul doute que la rupture conventionnelle du contrat de travail présente de nombreux avantages pour le salarié. Il permet dans un premier temps, de rompre à « l'amiable » le contrat de travail sans avoir nécessairement recours aux modes traditionnels de cessation du contrat dont certains présentent peu d'avantages pour le salarié. C'est une procédure peu complexe et moins conflictuelle, permettant de quitter son employeur dans de bonnes conditions, sans animosité, ou difficultés apparentes.

En outre, la rupture négociée donne la possibilité au salarié de sortir rapidement de l'entreprise et éviter d'être bloqué dans une situation délicate – notamment, lorsque l'environnement de travail ou les conditions de travail ne correspondent plus à ses attentes ou ses objectifs. Ainsi, en quittant rapidement la société, il pourrait envisager d'autres perspectives pour la suite de sa carrière professionnelle.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle garantit au salarié l'indemnité légale de licenciement, qui est un plancher en dessous duquel l'employeur ne pourra descendre. Ce qui offre la possibilité à l'employée de négocier son

---

<sup>14</sup> .CA., 4<sup>ème</sup> Chambre sociale, M.DJEBRE Lamine c. M.HUSSEIN SAYEG, arrêt n°70, 18 janv.2018, p.4.

<sup>15</sup> Ibid.

indemnité de rupture, en ayant un droit de regard sur le montant arrêté par l'employeur.

Enfin, la rupture conventionnelle favorise le maintien des droits liés à la retraite et aux cotisations sociales – assurant ainsi une continuité dans la protection sociale du salarié. Ces avantages en font une option attrayante pour de nombreux salariés souhaitant quitter leur emploi dans de bonnes conditions.

#### ***IV. LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLES POUR LE SALARIE***

Il est évident que la rupture conventionnelle comme les autres formes de cessation de contrat met fin immédiatement à la relation de travail qui existait entre l'employeur et son salarié. Il va de soit qu'une telle séparation n'est pas exempt de quelques inconvénients pour le salarié même si celui-ci est à l'initiative de la rupture. Ainsi, comme inconvénients, on pourrait avancer la difficulté à obtenir une rupture conventionnelle, si l'employeur n'est pas disposé à accepter ce mode de rupture<sup>16</sup>. A cela, s'adosse également les difficultés prégnantes pour les parties à se mettre d'accord sur les conditions et les modalités de la rupture.

Par ailleurs, si le salarié est retraitsable, seul un protocole transactionnel consécutif à un licenciement lui permet de toucher des indemnités de licenciement exonérées de charges sociales et fiscales<sup>17</sup>.

Enfin, subsiste le risque de détournement de la loi. Ainsi, la rupture du CDI peut intervenir pour contourner un licenciement économique ou une faute

---

<sup>16</sup> Voir précisément ce lien : <https://www.cadreaverti-saintsernin.fr/themes/10/rupture-conventionnelle-avantages-inconvenients-767.html>

<sup>17</sup> Ibid.

de l'employeur, par exemple un harcèlement moral, et imposer des conditions très défavorables au salarié<sup>18</sup>.

## ***V. LES AVANTAGES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR L'EMPLOYEUR***

Peut-on considérer à certains égards que la rupture conventionnelle de contrat présente parfois des avantages substantiels auxquels ne peut guère résisté l'employeur. Le premier découle du simple fait que la rupture négociée confère surtout une sécurité juridique pour l'employeur. Il est plus difficile de remettre en cause une rupture conventionnelle puisque contrairement au licenciement, dans la mesure où le salarié l'a signé. À compter de la signature de la convention de rupture du CDI, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de 15 jour calendaire pour éventuellement se rétracter. Une fois passé ce délai, la signature est valide.

Cependant, il arrive parfois que des situations de harcèlement moral de l'employeur conduisent le salarié à signer une rupture conventionnelle. Dans ce cas, le salarié doit dénoncer ces faits – et s'il parvient à démontrer qu'il a subi des pressions ou fait l'objet de tromperies, il pourra obtenir la nullité de l'accord de la rupture conventionnelle.

---

<sup>18</sup>Ibid.

## ***CONCLUSION***

De tout ce qui précède, il convient de souligner que la rupture conventionnelle est un outil précieux pour les salariés et les employeurs souhaitant mettre fin à un contrat de travail de manière amiable. Elle permet d'allier flexibilité et protection des droits, tout en favorisant un climat de dialogue. Pour les salariés, elle représente une alternative sécurisée à la démission ou au licenciement.

Cependant, il est essentiel de bien se préparer et de s'informer sur les modalités de cette procédure pour en tirer le meilleur parti.

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **Ouvrages et articles**

- N. Gallissot et A. Fages, *La rupture conventionnelle : guide pratique*, OEC, 17 février 2017, pp.134.
- Taquet François, *Départs négociés et ruptures conventionnelles*, GERO-SO, 4<sup>ème</sup> édition, 20 nov.2015, pp.158.
- BI OULA Kassia, « Les ruptures négociées en droit du travail ivoirien », *Revue de droit des pays d'Afrique*, Vol.108, p.279-308.
- Fiche pratique, « La rupture du contrat de travail », *Coordination sud*, p.6.

### **Jurisprudences**

- *Cour d'Appel d'Abidjan, 2<sup>ème</sup> Chambre sociale, Audience du jeudi 18 janvier 2018, p.8.*
- *Cour d'Appel d'Abidjan, 3<sup>ème</sup> Chambre sociale, SFMC c. Mlle KONE Korotoumou, Arrêt n°837 du 14 décembre 2017, p.6.*
- *Cour d'appel d'Abidjan, 4<sup>ème</sup> Chambre sociale, Affaire M. DJEBRE Lamine c. M. HUSSEIN SAYEG, arrêt n°70, 18 janv.2018, p.4.*
- *C.A., Société L'AMOUSSE c. ses salariés, Jugement du 12 avril 2017, p.3.*
- *Tribunal de Grande instance Abidjan, Chambre sociale présidentielle, AHYI Alexis Thierry c. Société sucre et denrées (SUCDENCI), Arrêt N°86, 21 janvier 2016, p.5.*
- *CA., 4<sup>ème</sup> Chambre sociale, M. DJEBRE Lamine c. M. HUSSEIN SAYEG, arrêt n°70, 18 janv.2018, p.4.*

### **Instruments juridiques nationaux**

- Le code du travail ivoirien, édition 2021, pp.519.
- Le projet d'acte uniforme relatif au droit du travail, pp.20.
- La Convention interprofessionnelle de Côte d'Ivoire, pp.520.