

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL Attributions – Droit d’alerte en cas d’atteinte aux droits des personnes ou aux libertés individuelles – Harcèlement moral – Obligation de l’employeur de procéder à une enquête conjointe – Saisine directe du Bureau de jugement – Tenue de l’enquête ordonnée – Modalités de réalisation de l’enquête – Plan d’enquête

CONSEIL DE PRUD’HOMMES DE PARIS 4 septembre 2017

M. J. c. EPIC RATP (RG n° F 16/07.028)

PROCÉDURE

- Saisine du Conseil le 15 juin 2016.

En application de l’article L. 2313-2 du Code du travail, les parties ont été convoquées directement devant le bureau de jugement du 9 novembre 2016 par lettre recommandée, dont l’accusé de réception a été retourné au greffe avec signature en date du 23 juin 2016 par la RATP.

- Renvoi à l’audience de jugement du 8 juin 2017.

- Les conseils des parties ont déposé des conclusions.

Chefs de la demande

Vu les articles L. 2313-2 et L. 1152-1 du Code du travail,

Vu les pièces

Il est sollicité du CPH de Paris statuant en la forme des référés d’avoir à :

- prendre toutes mesures utiles propres à faire cesser l’atteinte aux droits des salariés et notamment :

- Ordonner la tenue d’une enquête suite au droit d’alerte déclenché par les délégués du personnel sous astreinte de 10.000 € par jour de retard suivant le 3^{ème} jour de la notification du jugement à intervenir, rappelé que cette somme sera liquidée au profit du Trésor ;

- Ordonner que l’enquête soit réalisée de manière conjointe, c’est-à-dire conçue et réalisée entre les délégués du personnel et l’employeur ;

- Ordonner en conséquence la mise en place, sous 3 jours suivant la décision à intervenir, d’un « plan d’enquête » (ainsi que le définissent nomment les sociologues) qui définira :

- * qui sera entendu,
- * dans quel ordre,
- * dans quel lieu,
- * sous quelle durée.

Les entretiens seront, en outre, évidemment menés conjointement, chacune des parties s’engageant à ne pas réaliser d’entretien (même informels) en amont.

- Ordonner en conséquence qu’il soit préparé des guides d’entretien (listes de thématiques ou de questions qui seront abordées lors de l’entretien) et qu’il soit réalisé ensuite des comptes rendus d’entretien ;

- Ordonner la confection d’un document de synthèse écrit (rapport d’enquête) au sein duquel apparaîtront clairement : a) le problème posé ; b) les moyens utilisés (les entretiens mis en œuvre) ; c) les résultats relevés (comptes rendus des entretiens) ; d) ainsi que les conclusions (même si celles-ci divergent entre la direction et les délégués du personnel).

- Article 700 du Code de procédure civile : 5.000,00 € ;

- Exécution provisoire article 515 CPC de la décision à intervenir ;

- Dépens.

Demande reconventionnelle

- Article 700 du Code de procédure civile : 1.000,00 €

LES FAITS

Monsieur J., délégué du personnel au sein de la RATP, agit dans le cadre de son mandat, pour le compte de messieurs P., M., L. et mesdames B. et Pa., eux-mêmes salariés de l’entreprise.

Un droit d’alerte, en application de l’article L. 2313-2 du Code du travail, est déposé par 10 délégués du personnel en date du 5 février 2016 au sein du centre bus Croix-Nivert, par lequel ces derniers réclament à la RATP de diligenter une enquête dans le cadre de faits répétés de harcèlement à l’encontre d’agents déclarés inaptes.

L’employeur organise une réunion le 9 février 2016 avec les délégués du personnel.

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur J. conteste formellement la tenue d’une enquête par la RATP telle que régie par les dispositions de l’article L. 2313-2 du Code du travail.

Il spécifie que les agents déclarés inaptes et regroupés sur le site du centre bus Croix-Nivert sont l’objet de mesures de harcèlement répétées.

Le requérant indique que, dès le 14 janvier 2016, le médecin du travail, par courrier, a alerté la direction et a réclaté la tenue d’une réunion avec les élus du personnel.

Le 5 février 2016, dix délégués du personnel ont alors déposé un droit d’alerte afin que l’employeur diligente une enquête.

Sans retour de la direction, les délégués du personnel font une relance par mail en date du 8 février 2016.

Une réunion est alors organisée le 9 février 2016.

Le sollicitant précise que, lors des débats, la direction nie la matérialité des faits soulevés.

Postérieurement à cette cession, le 15 février 2016, est produit un document comportant la mention « constat d’enquête suite au droit d’alerte », mais uniquement signé par mesdames H. et F., représentantes de la direction.

Le demandeur souligne qu’aucune réunion en présence du médecin du travail ne s’est tenue, bien que demandée par le médecin lui-même dans son courrier du 14 janvier 2016.

Monsieur J. conclut en affirmant que la RATP s’est exemptée de ses obligations légales et a refusé

d'organiser une enquête tout en contestant le bien-fondé du droit d'alerte.

En réplique, la RATP sollicite du Conseil de débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes.

Elle soutient qu'elle a parfaitement respecté l'ensemble des prescriptions légales inhérentes au droit d'alerte des délégués du personnel.

La partie défenderesse fait plaider que s'il existe une obligation d'organiser une enquête avec les représentants du personnel, aucune définition n'est faite sur la forme que celle-ci doit revêtir.

Elle affirme, en outre, que, selon les dispositions de l'article L.2313-2 du Code du travail, l'enquête n'est pas obligatoire en cas de contestation sur l'existence de l'atteinte soulevée.

La RATP souligne, d'autre part, que les délégués du personnel sont restés particulièrement inactifs durant quatre mois sur ce dispositif.

Elle verse lors des débats un document qu'elle qualifie de compte rendu intégral d'enquête.

La partie défenderesse allègue que les situations des salariés pour le compte desquels les délégués du personnel agissent ne présentent absolument aucun symptôme d'un quelconque harcèlement moral et que l'inspection du travail n'a constaté aucune infraction à la législation du travail.

La RATP conclut en assurant qu'il n'y a aucune nécessité de faire procéder à une enquête et sollicite du Conseil la condamnation de monsieur J. à lui verser la somme de 1.000 euros conformément aux dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Le Conseil, statuant en la forme des référés, après en avoir délibéré conformément à la loi, a prononcé par mise à disposition au greffe le 4 septembre 2017 le jugement suivant :

Sur la tenue d'une enquête suite au droit d'alerte déclenché par les délégués du personnel :

Attendu que les délégués du personnel de l'établissement RATP de Croix-Nivert ont déclenché un droit d'alerte le 5 février 2016, conformément aux dispositions de l'article L.2313-2 du Code du travail ;

Que l'article L. 2313-2 du Code du travail dispose : « *Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement. L'employeur*

procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'oppose pas, saisit le bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor » ;

Que, conformément aux dispositions précitées, il appartient à l'employeur de procéder à une enquête sans délai avec le délégué ;

Que les délégués du personnel ont motivé leur droit d'alerte selon les termes suivants : « *pression, intimidation, discrimination et harcèlement sur les agents inaptes entraînant des risques psycho-sociaux au dépôt de Croix-Nivert* » ;

Que la RATP s'est contentée uniquement d'organiser une réunion avec les délégués du personnel le 28 janvier 2016 ;

Que bien qu'aucune définition ne soit précisée sur la forme que doit prendre l'enquête conjointe, celle-ci peut être assimilée à celle préconisée à l'article L. 4131-3 du Code du travail dans le cadre du droit d'alerte émis par un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;

Qu'il est pour le moins singulier que, dans le cadre d'une enquête commune entre la direction de la RATP et les représentants du personnel tenue lors d'une réunion en date du 9 février 2016, aucun salarié incriminé ne soit entendu ;

Que, de plus, la médecine du travail a alerté la RATP dans un email transmis le 14 janvier 2016 sur les conditions de travail néfastes s'exerçant au sein de l'entité centre bus et pouvant engendrer des risques psychosociaux ;

Que le médecin préconisait la tenue d'une réunion en sa présence avec les élus et la direction ;

Que la RATP ne justifie pas d'avoir organisé cette réunion sollicitée par le médecin du travail ;

Qu'en l'occurrence, la RATP ne peut valablement pas se contenter, dans un compte rendu de réunion, de stipuler « ... *La Direction est en désaccord avec le motif du dépôt du droit d'alerte* », alors même que le document ne fait référence à aucune tenue d'enquête et que l'entreprise est valablement saisie par le médecin du travail d'une situation de risques psychosociaux sur le site du dépôt de Croix-Nivert ;

Que, par suite, le Conseil considère que, compte tenu de l'avertissement fait par le médecin du travail, le droit d'alerte déposé par les délégués du personnel est amplement justifié ;

Qu'aucun compte rendu d'enquête signé conjointement par les représentants de la direction et les délégués du personnel n'est produit ;

Qu'il est apparent que la RATP s'est abstenue de procéder à toute enquête commune, en infraction avec ses obligations légales telles que définies à l'article L. 2313-2 du Code du travail ;

Qu'en conséquence il convient de faire droit à la demande formulée par monsieur J. ;

Par suite, le Conseil ordonne la tenue d'une enquête conjointe entre les délégués du personnel et l'employeur, suite au droit d'alerte déclenché par les délégués du personnel, sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard suivant le 10^{ème} jour de la notification du présent jugement, dans la limite d'un mois.

Le Conseil rappelle que l'astreinte sera liquidée au profit du Trésor.

De par ce fait, le Conseil ordonne la mise en place d'un plan d'enquête définissant qui sera entendu, dans quel ordre, dans quel lieu et sous quelle durée, ainsi que la préparation des guides d'entretien et des comptes rendus d'entretien ;

Qu'enfin, le Conseil ordonne la confection d'un document de synthèse écrit mentionnant le problème posé, les moyens utilisés, les résultats relevés, ainsi que les conclusions, même si celles-ci divergent entre les délégués du personnel et la direction.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil statuant publiquement, par jugement contradictoire en premier ressort :

Ordonne à la RATP la tenue d'une enquête suite au droit d'alerte déclenché par les délégués du personnel sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard suivant le 10^{ème} jour de la notification du jugement à intervenir, dans la limite d'un mois. Rappelle que, le cas échéant, cette somme sera liquidée au profit du Trésor.

Ordonne que l'enquête soit réalisée de manière conjointe, c'est-à-dire conçue et réalisée entre les délégués du personnel et l'employeur.

Ordonne en conséquence la mise en place, sous 10 jours suivant la notification du jugement, d'un « plan enquête » :

- qui sera entendu,
- dans quel ordre,

- dans quel lieu,
- sous quelle durée.

Les entretiens seront, en outre, menés conjointement, chacune des parties s'engageant à ne pas réaliser d'entretiens (même informels) en amont.

Ordonne, en conséquence, qu'il soit préparé des guides d'entretien (listes de thématiques ou de questions qui seront abordées lors de l'entretien) et qu'il soit réalisé ensuite des comptes rendus d'entretien.

Ordonne la confection d'un document de synthèse écrit (rapport d'enquête) au sein duquel apparaîtront clairement : a) le problème posé ; b) les moyens utilisés (les entretiens mis en œuvre) ; c) les résultats relevés (comptes-rendus des entretiens) ; d) les conclusions (même si celles-ci divergent entre la direction et les délégués du personnel).

(M. Quinton, prés. – M^e Borzakian et M^e Maltet, av.)

Note.

Le juge judiciaire est le gardien des libertés individuelles (1), mais il n'est pas le seul. Dans l'entreprise, le *délégué du personnel* ou, dorénavant, le *représentant du personnel au comité social et économique* (CSE), est également investi d'une mission de protection des libertés du salarié. Et l'article L.2313-2 du Code du travail, devenu L.2312-59 au 1^{er} janvier 2018 (2), associe des pouvoirs spécifiques à cette mission.

En substance, le Code du travail prévoit que « si un *délégué du personnel* constate [...] qu'il existe une atteinte aux droits des personnes (3), à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire [...]. L'employeur procède sans délai à une enquête avec le *délégué* et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation. En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le *délégué* si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le

(1) Comme l'indique l'article 66 de la Constitution : « L'autorité judiciaire, gardienne de la liberté individuelle... » ; v. aussi C. constit. décision n° 76-75 DC du 12 janvier 1977.

(2) L'article L.2313-2 du Code du travail est devenu l'article L.2312-59 au 1^{er} janvier 2018 par l'effet d'une des ordonnances *Macron*, en l'occurrence l'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, art. 1. Cette disposition ne comporte pas d'autres modifications du Code du

travail que celle tenant au représentant du personnel concerné par cette prérogative.

(3) La victime d'une atteinte aux droits et libertés peut être un salarié de l'entreprise, un intérimaire ou un salarié d'un prestataire, mais également un candidat à un emploi dans l'entreprise (circ. DRT 1993-10 du 15 mars 1993, BOMT n°10, 5 juin 1993). De plus, un *délégué du personnel* peut utiliser cette procédure en cas d'atteinte à ses propres droits et libertés (Cass. Soc. 26 mai 1999, n°97-40.966, BC V n° 238).

bureau de jugement du Conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés. Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte [...]».

Ces dispositions ont pour objet de faire cesser les atteintes à certains droits et libertés du salarié, au plus tôt (4) et, autant que possible, avant que le juge ne soit appelé à intervenir. Encore faut-il que ces dispositions soient convenablement appliquées, comme le rappelle le jugement édifiant du Conseil de prud'hommes de Paris du 4 septembre 2017. Ce jugement condamne un employeur qui méconnaissait complètement les prérogatives du délégué du personnel et expose très clairement la procédure d'enquête qui s'impose à l'employeur.

Une seule réunion et un constat d'enquête uniquement signé par la direction

Dans cette affaire, dix délégués du personnel ont déposé un droit d'alerte au sein de leur établissement (un centre de bus RATP), par lequel ils réclamaient à leur employeur de diligenter une enquête en raison de faits répétés de harcèlement à l'encontre d'agents déclarés inaptes à leur poste. La direction de l'établissement a organisé une réunion avec les délégués du personnel, au cours de laquelle elle a nié les problèmes soulevés. Puis elle a produit un document intitulé « *constat d'enquête suite au droit d'alerte* », qui était uniquement signé par les représentants de la direction.

L'un des délégués du personnel a alors contesté la régularité de l'accomplissement de l'enquête par l'employeur et, finalement, a saisi le Conseil de prud'hommes « *selon la forme des référés* », accédant ainsi « en urgence » (5) directement au bureau de jugement (6).

Pour sa défense, l'employeur affirmait notamment avoir parfaitement respecté la procédure légale relative au droit d'alerte des délégués du personnel, dans la mesure où il n'existe aucune définition de la forme que doit revêtir l'enquête.

(4) Ce dispositif a été créé par une loi du 31 décembre 1992 directement inspirée des propositions du rapport Gérard Lyon-Caen sur *Les libertés publiques et l'emploi* (Documentation française), dans lequel l'auteur regrette que « *la protection de la liberté personnelle du salarié est imparfaite et survient trop tard* », souvent suite à son licenciement (p. 164).

(5) Notons toutefois qu'il s'est écoulé plusieurs mois entre la saisine du Conseil et la première convocation devant le bureau de jugement et que, du fait d'un renvoi, l'affaire n'a été jugée qu'un an après la saisine.

(6) Sur l'articulation entre l'action dans l'entreprise et l'action en justice, ainsi que sur les modalités de cette action et les pouvoirs du juge, v. Dr. Ouvr. 2004, p. 292, n. M. Keller.

Droit d'alerte justifié et mise en œuvre d'une véritable enquête ordonnée

Telle n'est pas la position du Conseil de prud'hommes, qui ne peut que constater que l'employeur s'est simplement contenté d'organiser une réunion avec les délégués du personnel. En effet, selon le Conseil, bien qu'aucune définition ne soit précisée sur la forme que doit prendre l'enquête conjointe, celle-ci peut être assimilée à celle préconisée dans le cadre du droit d'alerte et de retrait émis par un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (7).

Le Conseil de prud'hommes poursuit en relevant qu'il est pour le moins singulier qu'aucun des salariés incriminés n'ait été entendu, non plus que les auteurs des faits de harcèlement. D'autant que la médecine du travail avait alerté l'employeur sur les conditions de travail néfastes s'exerçant au sein de l'établissement, pouvant engendrer des risques psychosociaux, et avait préconisé la tenue d'une réunion en sa présence avec les élus et la direction. En l'occurrence, l'employeur ne pouvait valablement se contenter, dans un compte rendu de réunion, d'énoncer que la direction était en désaccord avec le motif du dépôt du droit d'alerte, alors même que le document ne faisait référence à aucune enquête effective dans un contexte où la direction avait été saisie par le médecin du travail d'une situation de risques psychosociaux.

Aussi le Conseil de prud'hommes considère-t-il que, compte tenu de l'avertissement du médecin du travail, le droit d'alerte déposé par les délégués du personnel est amplement justifié. Et comme aucun compte rendu d'enquête signé conjointement par les représentants de la direction et les délégués du personnel n'est produit, le Conseil de prud'hommes considère que l'employeur s'est abstenu de procéder à toute enquête commune, en infraction à ses obligations légales prescrites par l'article L. 2313-2 du Code du travail.

(7) Les articles du Code du travail L. 4131-2 et L. 4132-2 à L. 4132-4, dans leur version applicable avant le 1^{er} janvier 2018, prévoient la procédure suivante : « *Lorsque le représentant du personnel au CHSCT alerte l'employeur [...], il consigne son avis par écrit [...]. L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.* » / « *En cas de divergence [...], le CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'employeur informe immédiatement l'agent de contrôle de l'inspection du travail [...], qui peut assister à la réunion du CHSCT.* » / « *À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT [...], l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur. L'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure prévues à l'article L. 4721-1, soit la procédure de référé prévue aux articles L. 4732-1 et L. 4732-2.* ».

En conséquence, le Conseil ordonne la tenue d'une enquête conjointe entre les délégués du personnel et l'employeur devant être mise en place dans le cadre d'un plan d'enquête précis.

Une procédure d'enquête conjointe et une méthodologie exemplaires

Le Conseil de prud'hommes accède, quasiment en totalité, aux demandes présentées par le délégué du personnel et son conseil. Ceux-ci avaient réalisé un travail sérieux. Ils avaient très précisément détaillé dans leurs demandes la procédure d'enquête qu'ils estimaient devoir être suivie. Cette procédure prenait la forme d'un « plan d'enquête » tel qu'entendu par les sociologues. Cela a permis au conseil de prud'hommes de prescrire une procédure d'enquête modèle.

Concrètement, le Conseil de prud'hommes ordonne à l'employeur :

- de réaliser l'enquête de manière conjointe (c'est-à-dire conçue et réalisée entre les délégués du personnel et l'employeur) ;
- de mettre en place, sous 10 jours (8) suivant la notification du jugement, un « plan enquête » définissant qui sera entendu, dans quel ordre, dans quel lieu, sous quelle durée ;
- que les entretiens soient menés conjointement, chacune des parties s'engageant à ne pas réaliser d'entretiens – même informels – en amont ;
- de préparer des guides d'entretien (listes de thématiques ou de questions qui seront abordées lors de l'entretien) et de réaliser ensuite des compte-rendu d'entretien ;
- de réaliser un document de synthèse écrit (rapport

d'enquête) au sein duquel apparaîtront clairement : a) le problème posé ; b) les moyens utilisés (les entretiens mis en œuvre) ; c) les résultats relevés (compte-rendu des entretiens) ; d) les conclusions (même si celles-ci divergent entre la direction et les délégués du personnel).

C'est la première fois à notre connaissance qu'une juridiction détaille de façon aussi précise la procédure d'enquête à suivre et prescrit, pour la tenue des entretiens, une méthodologie reprenant les apports des sciences sociales.

Enfin, le jugement précise que l'enquête doit être réalisée sous astreinte de 1.000 euros par jour de retard suivant le 10^{ème} jour de la notification du jugement ; dans la limite d'un mois (9).

Si certaines prérogatives des représentants du personnel se limitent à leur conférer un droit d'expression ou de consultation, sans que l'employeur soit contraint de suivre leurs préconisations, d'autres, comme ce droit d'alerte et d'enquête, constituent de réels leviers permettant de contraindre l'employeur à respecter ses obligations.

Des leviers que ces conducteurs de bus n'ont pas hésité à activer pour faire passer à la vitesse supérieure le respect des droits des salariés au sein de leur établissement.

Clément Geiger,
Conseiller confédéral, DLAJ

(8) Bien que le Code du travail indique que l'employeur doit procéder « sans délai » à une enquête, le Conseil de prud'hommes accorde 10 jours à l'employeur, pour des raisons sans doute d'organisation. Signalons qu'un Conseil de prud'hommes a déjà pu estimer qu'un délai de 19 jours était trop long, et qu'un délégué du personnel

était bien fondé à saisir une juridiction après 8 jours d'inaction de l'employeur (CPH Angers 28 janvier 2013, n° 12/00.926).

(9) Comme cela est prévu à l'article L. 2313-2 du Code du travail et précisé par le jugement, une telle astreinte serait liquidée au profit du Trésor.

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL Rupture amiable – Rupture imposée par l'employeur en dehors du cadre légal de la rupture conventionnelle homologuée (RCH) – Rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (oui) – Caractère préalable de la question de la validité de la rupture amiable sur celle relative à l'imputabilité de la rupture – Article L. 1237-11 du Code du travail.

COUR DE CASSATION 21 décembre 2017
Mme X c. M. Y. (La Maison du Surgelé) (p. n° 16-12.780)

Mme X... a été engagée par M. Y... comme préparatrice polyvalente à temps partiel à compter du 25 mai 2008, le lieu de travail étant stipulé à Saint-André ; que, le 4 janvier 2010, l'employeur lui a notifié son changement de lieu de travail pour le 1^{er} mars suivant,

à la ville du Port ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale en indemnisation de la rupture de son contrat de travail ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la rupture amiable du contrat de travail de la