LIAISONS SOCIALES QUOTIDIEN

DOSSIER N° 178 2016

// le dossier
jurisprudence théma

La rupture conventionnelle homologuée

Depuis notre dernière Théma consacrée à la rupture conventionnelle *(n° 198/2015 du 3 novembre 2015)*, la Cour de cassation a encore étoffé sa jurisprudence, qu'il s'agisse du délai à attendre avant l'envoi de la demande d'homologation, de la date à partir de laquelle l'homologation est réputée implicitement accordée, ou encore du délai pour agir en cas de fraude. Mais l'arrêt majeur est sans nul doute celui qui valide la pratique des conventions tripartites, permettant de gérer les mobilités intra-groupe sans passer par une rupture conventionnelle homologuée.

À CLASSER SOUS
RUPTURE DU CONTRAT 67/40

// Ce qu'il faut retenir

Une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours.
Cass. soc., 14 janvier 2016, n° 14-26.220 FS-PB

Doit être regardée comme implicitement homologuée toute convention de rupture pour laquelle une décision administrative expresse n'a pas été notifiée aux parties dans les 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation.
Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 13-27.212 FS-PB

Les dispositions du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs.
Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555 FP-PBRI

Une fraude dans le recours à la rupture conventionnelle a pour effet de reporter le point de départ du délai de prescription d'un an pour introduire un recours en contestation de la convention, au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance.
Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-16.994 FS-PB

Le fait pour l'employeur d'adresser au salarié une attestation Pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte, sans attendre la décision relative à l'homologation, s'analyse en un licenciement non motivé.
Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 14-20.323 FS-D

Un employeur peut valablement engager une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié, pendant la procédure de rupture conventionnelle, dès lors qu'il a eu connaissance d'actes frauduleux entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle.
CA Paris, pôle 6, ch. 11, 24 juin 2016, n° 13/02186

Aperçu du contentieux sur la rupture conventionnelle devant les juridictions d'appel. Principales décisions intervenues de janvier à septembre 2016.

Retrouvez le texte intégral des arrêts commentés sur www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Demande d'homologation : l'administration ne doit pas être saisie avant la fin du délai de rétractation

La solution

Une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours.

Il n'entre pas dans les pouvoirs du juge judiciaire de prononcer, en lieu et place de l'autorité administrative, l'homologation d'une convention de rupture conclue en application des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Cass. soc., 14 janvier 2016, n° 14-26.220 FS-PB

Le commentaire

Dans un arrêt du 14 janvier 2016, la Cour de cassation insiste sur la nécessité d'attendre l'**expiration** du **délai de rétractation** de 15 jours, avant d'adresser la demande d'homologation à l'autorité administrative. Une **demande prématurée** justifie en effet un **refus d'homologation**. Et il est inutile de contester judiciairement ce refus en faisant valoir qu'en tout état de cause, aucune des parties n'a manifesté sa volonté de revenir sur sa signature dans le délai légalement imparti.

Dans ce même arrêt, la Haute juridiction en profite pour clarifier les **prérogatives du juge judiciaire** lorsqu'il est saisi d'une contestation d'un refus d'homologation : s'il fait droit au recours, il ne pourra homologuer la convention en lieu et place de la Direccte.

DEMANDE REMISE LE JOUR DE L'EXPIRATION DU DÉLAI DE RÉTRACTATION

À compter de la signature de la convention de rupture par les deux parties, chacune dispose d'un **délai de 15 jours** calendaires pour exercer son **droit de rétractation** *(C. trav., art. L. 1237-13, al. 3)*. Comme le prévoit la législation sur la rupture conventionnelle, ce n'est qu'« **à l'issue** du **délai de rétractation** », que la partie la plus diligente « **adresse** » la **demande** d'homologation à l'autorité administrative *(C. trav., art. L. 1237-14, al. 1er)*. Cette demande peut être envoyée par courrier simple, lettre recommandée avec AR, ou remise en main propre à l'administration *(Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008)*.

En l'espèce, l'employeur n'avait pas attendu la fin du délai de rétractation pour saisir la Direccte. La demande d'homologation lui avait en effet été **remise** le **dernier jour** du **délai de rétractation**, alors que celui-ci expire en principe à minuit. Cette précipitation lui a valu un **refus d'homologation**, qu'il a contesté devant le juge judiciaire.

D'après l'employeur, l'**envoi prématuré** de la demande d'homologation serait sans conséquence lorsqu'il n'a **pas empêché** l'autre partie d'exercer son **droit de rétractation** dans le délai légal (dans les faits, le salarié n'avait pas fait valoir ce droit), ni permis de caractériser un **vice** du **consentement**. Pour cela, il se prévalait d'une jurisprudence récente de la Cour de cassation précisant qu'une **erreur** commise dans la convention de rupture sur la **date d'expiration** du délai de rétractation ne peut entraîner la nullité de celle-ci que si elle a eu pour effet de vicier le consentement d'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit de rétractation *(Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.539)*.

Dans l'hypothèse d'une demande d'homologation présentée durant le délai de rétractation, la cour d'appel de Toulouse, puis la Cour de cassation, ont toutefois décidé ici de faire preuve de moins de souplesse.

REFUS D'HOMOLOGATION LÉGITIME

Dans son arrêt du 14 janvier 2016, la Cour de cassation précise, pour la **première fois**, « qu'il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail qu'une partie à une convention de rupture **ne peut** valablement **demander l'homologation** de cette convention à l'autorité administrative **avant l'expiration** du **délai de rétractation** de 15 jours prévu par le premier de ces textes ». Dès lors que « la demande d'homologation de la rupture conventionnelle avait été adressée à la Direccte avant l'expiration du délai de rétractation », le **refus d'homologation** était donc **justifié**.

Parce que le délai de rétractation est considéré comme une **garantie essentielle** du consentement des parties, le simple fait de former la demande d'homologation pendant le délai de rétractation suffit par conséquent pour justifier un refus d'homologation. Si l'homologation venait à être malgré tout accordée, l'une des parties pourrait réclamer l'annulation de la convention et les dommages-intérêts correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est à noter que dans la présente affaire, la demande d'homologation avait été **remise à l'administration** avant l'expiration du délai de rétractation, mais la sanction devrait être la même lorsque la demande a été **envoyée avant l'expiration du délai** mais **réceptionnée postérieurement** à cette date. En ce sens, une circulaire administrative fait ressortir que « la date d'envoi de la demande d'homologation » doit intervenir « une fois le délai de rétractation écoulé » *(Circ. DGT n° 2009-04, 17 mars 2009, § 4.1)*. Il a également été précisé que c'est au « **lendemain**

de la **fin du délai** de rétractation » que la demande d'homologation peut être adressée à l'autorité administrative *(Circ. DGT n° 2008-11, 22 juillet 2008, § 2 C)*.

POUVOIRS DU JUGE JUDICIAIRE EN CAS DE RECOURS CONTRE UNE DÉCISION DE REFUS

Bien que les magistrats aient refusé ici de faire droit à la contestation de la décision de refus d'homologation, l'arrêt du 14 janvier apporte une indication quant à l'étendue des prérogatives du conseil des prud'hommes saisi d'un tel recours.

Rappelons en effet que tout litige concernant « le **refus d'homologation** relève de la compétence du **conseil des prud'hommes**, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif » *(C. trav., art. L. 1237-14, al. 4)*. S'il **annule** une décision de refus, le juge prud'homal est-il toutefois **compétent** pour **homologuer** la convention ?

La question n'avait pas encore été tranchée par la jurisprudence. Dans sa décision du 14 janvier, la Cour de cassation répond par la négative : « il n'entre **pas** dans les **pouvoirs** du **juge judiciaire** de prononcer, en lieu et place de l'autorité administrative, l'**homologation** d'une convention de rupture conclue en application des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ».

Là encore, cette jurisprudence est conforme à la position de l'administration, laquelle avait indiqué que « l'**annulation** d'un **refus** d'homologation a pour effet de **ressaisir**, dans les conditions de droit commun, l'**autorité compétente** à qui il appartient de statuer en tenant compte de l'autorité de la chose jugée. En aucun cas, le conseil des prud'hommes n'est compétent pour accorder l'homologation de la rupture conventionnelle » *(Circ. DGT n° 2009-04, 17 mars 2009, § 6)*.

Homologation implicite : à défaut de réponse reçue dans les 15 jours, l'homologation est acquise

La solution

Doit être regardée comme implicitement homologuée toute convention de rupture pour laquelle une décision administrative expresse n'a pas été notifiée aux parties à la convention dans les 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation.

Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 13-27.212 FS-PB

Le commentaire

En matière de rupture conventionnelle, le **silence** gardé par l'administration **vaut acceptation**. Pour se prononcer sur une demande d'homologation, le Direccte dispose en effet d'un délai d'instruction de **15 jours** ouvrables, étant précisé qu'« **à défaut de notification** dans ce délai, l'homologation est **réputée acquise** et l'autorité administrative est dessaisie » *(C. trav., art. L. 1237-14)*.

Le sens à donner au terme « **notification** » est toutefois source de difficultés, selon que l'on considère que la décision du Direccte est notifiée à la date de son **envoi** ou à la date de sa **réception** ou **présentation**. Ainsi, peut-on considérer qu'il y a homologation tacite lorsque le courrier de réponse de l'administration a été envoyé avant l'échéance du délai d'instruction, mais réceptionné par les parties après expiration de celui-ci ?

La Cour de cassation a élucidé ce point dans un arrêt du 16 décembre 2015 : il y a homologation tacite dès lors qu'**aucune réponse** de l'administration n'est « **parvenue** » aux parties **avant l'échéance du délai** d'instruction. Une décision de refus d'homologation réceptionnée postérieurement à la fin du délai d'instruction est donc sans effet, même si elle a été prise antérieurement.

REFUS PARVENU AUX PARTIES AU-DELÀ DU DÉLAI D'INSTRUCTION IMPARTI

Dans cette affaire, l'administration avait **reçu la demande** d'homologation le vendredi **5 mars 2010**. Le délai d'instruction de 15 jours ouvrables avait donc commencé à courir le samedi 6 mars, pour se terminer le **mardi 23 mars à minuit**.

Les modalités de computation du délai d'instruction ont en effet été précisées par circulaire administrative : « il s'agit d'inclure tous les jours de la semaine sauf, d'une part, celui consacré au repos hebdomadaire (dimanche), et, d'autre part, les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans [la Direccte] ; ce délai commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande d'homologation par [la Direccte]. Ce délai expire au dernier jour ouvrable d'instruction à 24 heures » *(Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008)*. Par ailleurs, lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant *(Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009)*.

Dans la présente affaire, l'administration avait pris, à l'intérieur de ce délai, une **décision** de refus d'homologation, par **lettre datée** du lundi **22 mars 2010**. Le courrier n'était toutefois **parvenu** aux parties que le mercredi **24 mars**, soit après expiration du délai d'instruction.

L'employeur pouvait-il se prévaloir d'une **homologation tacite** pour mettre fin à la relation de travail par l'effet de la rupture conventionnelle ? Tel n'était pas l'avis du salarié qui, suivi par la cour d'appel d'Orléans, estimait que la convention de rupture était nulle, puisque l'administration avait pris une décision expresse de refus et ce, avant expiration du délai d'instruction.

La Cour de cassation a toutefois fait droit au pourvoi

de l'employeur, car c'est la **date de réception** de la décision administrative qu'il y a lieu de prendre en compte pour déterminer s'il y a eu ou non homologation tacite.

HOMOLOGATION ACQUISE

Reprenant les termes de l'article L. 1237-14 du Code du travail, l'arrêt pose pour principe que « doit être regardée comme implicitement homologuée toute convention de rupture pour laquelle une décision administrative expresse n'a **pas** été **notifiée** aux parties à la convention **dans les 15 jours ouvrables** à compter de la réception de la demande d'homologation ».
L'arrêt ajoute que, pour faire produire effet à la décision administrative de refus, il fallait vérifier « que la **lettre** en date du 22 mars 2010 par laquelle l'autorité administrative **refusait** d'homologuer la convention de rupture était **parvenue** aux **parties** au plus tard le 23 mars 2010 à minuit, **date d'échéance du délai** de 15 jours ouvrables dont disposait l'administration pour leur notifier sa décision expresse conformément aux règles régissant la notification des actes administratifs, une décision implicite d'homologation étant à défaut acquise ».
S'il se confirme, devant la cour d'appel de renvoi désignée par la Haute juridiction, que la décision de refus n'a été **réceptionnée** par les parties qu'au **lendemain** de la **date d'échéance** du délai d'instruction, l'homologation tacite sera donc définitivement acquise à l'employeur. La décision de refus **réceptionnée postérieurement** restera alors **sans effet** puisque l'article L. 1237-14 prévoit expressément qu'à défaut de notification dans le délai de 15 jours, l'administration « est **dessaisie** » de la demande d'homologation, ce qui implique qu'il ne lui est plus possible de prendre un **acte d'instruction** ou de **retirer** l'**homologation tacite**, quel que soit le motif d'illégalité ou d'opportunité *(Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008)*.

EN PRATIQUE…

Si aucune des parties n'a reçu de décision expresse du Direccte au dernier jour du délai d'instruction, la convention est **considérée** comme étant **homologuée** à compter du **jour suivant**. La date d'expiration du délai d'instruction est indiquée dans l'accusé de réception de la demande d'homologation, que l'administration envoie en principe aux parties.
De son côté, l'administration qui entend prendre une décision expresse doit veiller à l'envoyer le plus rapidement possible, de façon à ce qu'elle puisse être présentée ou réceptionnée par au moins l'une des parties au plus tard le dernier jour du délai d'instruction (minuit). Cette prise en compte du délai d'acheminement du courrier de réponse réduit d'autant la phase d'instruction *stricto sensu*.

Mutation intra-groupe : le régime de la rupture conventionnelle est écarté

La solution

Les dispositions de l'article L. 1237-11 du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail.
Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555 FP-PBRI

Le commentaire

Au sein des **groupes** de **sociétés**, la **mutation** d'un salarié d'une filiale à une autre prend, dans la pratique, la forme d'une **entente tripartite** entre les deux employeurs successifs et le salarié. Celle-ci permet simultanément :
– d'opérer la **résiliation amiable** du contrat initial ;
– d'organiser la **conclusion** du **nouveau contrat** ;
– et de gérer les rapports entre les deux employeurs successifs.
En octobre 2014 *(v. Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22.251 PBR, l'actualité n° 16694 du 20 octobre 2014)*, en posant pour principe que la **rupture conventionnelle** instituée par la loi du 25 juin 2008 est, sauf disposition légale contraire, **exclusive** de tout autre **mode de rupture** d'un **commun accord** du contrat de travail – excluant ainsi, dans la plupart des cas, le recours à la rupture amiable de l'article 1134 du Code civil entre employeurs et salariés –, la jurisprudence a semblé contrarier cette pratique : fallait-il désormais rompre le premier contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle soumise à l'homologation du Direccte ?
La question a fini par se présenter devant la chambre sociale de la Cour de cassation.
Le 8 juin 2016, statuant en sa formation plénière, celle-ci a posé pour principe que les dispositions du Code du travail relatives à la **rupture conventionnelle** ne s'appliquent **pas** à ces **conventions tripartites** qui sont donc désormais davantage sécurisées.

TRANSFERT AU SEIN D'UNE AUTRE SOCIÉTÉ DU GROUPE

En vue du transfert du contrat de travail d'une responsable administrative au sein d'une autre société

du groupe, une convention tripartite avait été conclue, le 16 mai 2012, entre la salariée et les deux filiales. Selon les termes de cette convention, il avait été, d'une part, **mis fin** au **contrat de travail initial**, d'autre part, **conclu un contrat de travail** avec le **nouvel employeur**, stipulant notamment une reprise d'ancienneté, l'absence de période d'essai et une classification supérieure.

Licenciée quelques mois plus tard pour insuffisance professionnelle par son nouvel employeur, la salariée a notamment contesté la validité de la rupture amiable du contrat initial.

La Cour d'appel de Chambéry a fait droit à cette demande : elle a estimé que conformément à la jurisprudence du 15 octobre 2014, le premier contrat de travail aurait dû être rompu par le biais d'une **rupture conventionnelle** soumise à **homologation**, l'article 1134 du Code civil ne pouvant trouver application dans une telle situation. Cette rupture s'analysait donc, selon les juges d'appel, en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mais la Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel sur ce point.

INADÉQUATION DU RÉGIME DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Pour la Haute juridiction, « les **dispositions** de l'article **L. 1237-11** du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont **pas applicables** à une **convention tripartite** conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail ». Comme l'exprime l'attendu, la rupture conventionnelle n'a pas à s'appliquer à ce type de convention tripartite qui a pour objet de garantir la **continuité** de la **relation contractuelle**, au contraire des dispositions relatives à la rupture conventionnelle, dont l'objectif est de sécuriser une rupture entraînant la **perte définitive** de l'emploi.

Nul besoin par conséquent de respecter les formalités d'entretien, les délais de rétraction et d'homologation ou encore de verser l'indemnité spécifique au moins égale à l'indemnité de licenciement.

La rédaction de l'attendu rend cette solution plus généralement applicable aux **mobilités inter-groupe** et aux **transferts conventionnels** des contrats de travail.

INTERVIEW

Éclairages de Fanélie Ducloz, conseiller référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation

En quoi la jurisprudence du 15 octobre 2014 était-elle susceptible de contrarier la façon dont les employeurs géraient jusqu'alors les mutations intra-groupe ?

F. Ducloz : Pour répondre à cette question, il convient de rappeler le contexte juridique dans lequel la chambre sociale a rendu cet arrêt du 15 octobre 2014. Le contrat de travail étant un contrat, c'est-à-dire la rencontre de deux volontés, il était admis de longue date en jurisprudence qu'il puisse prendre fin du commun accord des parties sans qu'un formalisme particulier n'ait à être respecté, même si la chambre sociale était venue poser un cadre restrictif à ces ruptures amiables, en particulier en jugeant qu'elles ne pouvaient se concevoir qu'en l'absence de différend entre les parties.

La loi du 25 juin 2008 a, on le sait, dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, créé un nouveau mode de rupture du contrat de travail qu'elle encadre de manière spécifique : la rupture conventionnelle.

La question posée à la chambre sociale, dans l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 15 octobre 2014, était de savoir si pouvaient **coexister deux modes distincts de rupture bilatérale** du contrat de travail, l'un issu des règles générales de l'article 1134 du Code civil et ne comportant pas de restrictions particulières, sauf celles posées de manière prétorienne par la Cour de cassation, l'autre résultant des dispositions de la loi du 25 juin 2008.

La chambre sociale a répondu par la négative à cette question dans son arrêt du 15 octobre 2014, puisqu'elle a jugé, en application du principe « *Specialia generalibus derogant* », que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail relatifs à la **rupture conventionnelle**.

Les praticiens se sont très rapidement émus de cette décision et de ses conséquences quant aux **mutations** d'un salarié entre **plusieurs sociétés** appartenant notamment à un **même groupe**.

Ces mutations d'un salarié à l'intérieur d'un groupe s'organisent en effet très fréquemment par la conclusion d'une **convention tripartite** entre le salarié et ses deux employeurs successifs.

Dans le cadre de cette convention tripartite, il est généralement, d'une part, mis **fin d'un commun accord** au contrat de travail initial liant le salarié et son premier employeur, d'autre part, conclu un nouveau contrat de travail avec le nouvel employeur.

La question des praticiens au regard de notre arrêt du 15 octobre 2014 était donc de savoir si cette pratique était condamnée ou, plus exactement, si la rupture d'un commun accord du premier contrat de travail ne pouvait être regardée comme valable que si les règles relatives à la rupture conventionnelle avaient été respectées.

Comment la chambre sociale a-t-elle répondu à cette interrogation des praticiens et de la doctrine ?

F. Ducloz : Cette interrogation était légitime car, dans le cadre de l'affaire ayant donné lieu à l'arrêt du 8 juin 2016, je rappellerai que la salariée avait accepté une mutation au sein d'une société appartenant au même groupe que celle dans laquelle elle était précédemment employée.

Pour ce faire, la salariée et ses deux employeurs successifs avaient signé une convention tripartite par laquelle il était mis fin au premier contrat de travail et conclu un second contrat de travail. La salariée, licenciée par son nouvel employeur, avait saisi la juridiction prud'homale de demandes au titre de la rupture non seulement du second, mais également du premier contrat de travail.

La cour d'appel, appliquant strictement notre arrêt du 15 octobre 2014, a jugé que la rupture du premier contrat de travail s'analysait en un licenciement verbal, donc

INTERVIEW

nécessairement sans cause réelle et sérieuse, dès lors que les règles spéciales du Code du travail relatives à la rupture conventionnelle n'avaient pas été respectées.
La question de la validité de ces conventions tripartites, telle que la pratique les connaît, était donc directement posée à la Cour de cassation.
Elle y a répondu en jugeant que les dispositions du Code du travail relatives à la **rupture conventionnelle** ne sont **pas applicables** à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs, et qui a pour objet d'organiser non pas la rupture du contrat de travail, mais sa poursuite.
La chambre sociale valide ainsi la pratique suivie jusqu'alors pour le transfert d'un salarié d'une société à une autre, généralement appartenant au même groupe, et précise qu'il n'y a donc **pas** lieu de **respecter** les règles relatives à la **rupture conventionnelle** pour rompre, dans cette hypothèse, d'un commun accord le premier contrat de travail.
Ces règles, à savoir la tenue d'un entretien, un droit de rétractation des parties de 15 jours après la signature de la convention de rupture, l'homologation de la convention par l'administration et le droit du salarié à une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement, ainsi que, le cas échéant, aux allocations chômage, sont particulièrement contraignantes pour des situations de fait nécessitant une certaine rapidité.
Elles s'avèrent également inadaptées, principalement parce que, dans le cas d'une mutation du salarié d'une société à une autre, celui-ci ne perd pas son emploi, mais, au contraire, le conserve.
C'est d'ailleurs ce qui explique que les décisions d'octobre 2014 et de juin 2016, qui ont été rendues dans des cadres juridiques radicalement différents, avec perte définitive de l'emploi pour la première et, au contraire, maintien d'une activité salariée pour la seconde, ne sont pas en contradiction.

Comment la jurisprudence analyse-t-elle l'opération de transfert réalisée dans le cadre d'une convention tripartite ?

F. Ducloz : En l'état et compte tenu de la décision que vient de rendre la chambre sociale, les entreprises peuvent continuer à organiser le transfert de leurs salariés par la conclusion de conventions tripartites. La question posée à la chambre dans cette affaire était cependant seulement de savoir s'il y avait lieu de respecter les règles relatives à la rupture conventionnelle.
La chambre sociale n'a pas encore été saisie de pourvois relatifs aux **stipulations** que doivent contenir ces **conventions** tripartites pour être regardées comme valables. Ces conventions doivent en effet être clairement distinguées tant d'un accord de rupture des relations contractuelles que d'une simple mise à disposition. Faut-il ainsi qu'elles prévoient la reprise d'ancienneté du salarié, le cas échéant, cette reprise doit-elle être totale ou peut-elle n'être que partielle, le salarié peut-il être soumis à une nouvelle période d'essai, comment doit être formalisé son accord ? Autant de questions auxquelles la chambre sociale sera éventuellement amenée à répondre.
Enfin, la chambre sociale n'a pas, dans sa décision du 8 juin 2016, **qualifié juridiquement** la convention tripartite. Si certains arrêts se référaient à la notion de **novation** du contrat de travail, il y a lieu d'observer que le Code civil ne connaît que la novation de l'obligation.
On peut se demander si, depuis l'ordonnance du 10 février 2016 applicable au 1er octobre 2016, qui consacre la **cession du contrat**, cet instrument juridique n'est, en définitive, pas le plus approprié. Le nouvel article 1216 du Code civil prévoit en effet qu'« un contractant, le cédant, peut céder sa qualité de partie au contrat à un tiers, le cessionnaire, avec l'accord de son cocontractant, le cédé » à la condition que cette cession soit constatée par écrit. Dans un tel cas de figure, la question de la rupture du contrat de travail initial pourrait donc ne plus se poser.

// Décryptage des mentions des arrêts de la Cour de cassation

☒ F	Formation à trois, dite formation restreinte
☒ FS	Formation de **section** composée d'au moins cinq conseillers
☒ FP	Formation **plénière** de chambre
☒ D	Arrêt **diffusé** aux abonnés, banques de données juridiques, revues
☒ P	Arrêt **publié** au bulletin mensuel de la Cour de cassation
☒ B	Arrêt **publié** au bulletin d'information **bimensuel** de la Cour de cassation
☒ R	Arrêt commenté au **rapport** annuel de la Cour de cassation
☒ I	Arrêt mis en ligne sur le site internet de la Cour de cassation

Fraude dans le recours à la rupture conventionnelle : les limites de la prescription

La solution

Si la fraude peut conduire à écarter la prescription d'un an prévue à l'article L. 1237-14 du Code du travail, c'est à la condition que celle-ci ait eu pour finalité de permettre l'accomplissement de la prescription.

Une fraude dans le recours à la rupture conventionnelle a pour effet de reporter le point de départ du délai de prescription prévu à l'article L. 1237-14 du Code du travail au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance.

Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-16.994 FS-PB

Le commentaire

Lorsqu'un salarié allègue une fraude de l'employeur dans le recours à la rupture conventionnelle, il doit veiller à agir avant l'expiration de la prescription légale d'**un an** applicable à toute contestation de la convention de rupture. En effet, dans cet arrêt du 22 juin 2016, la Cour de cassation **précise pour la première fois** que si la **fraude** dans le recours à la rupture conventionnelle permet éventuellement de **reporter le point de départ** de la prescription, elle peut difficilement conduire à **écarter** purement et simplement cette dernière.

ANNULATION POSSIBLE DE LA CONVENTION DE RUPTURE EN CAS DE FRAUDE

Parallèlement à sa volonté de ne pas entraver le recours à la rupture conventionnelle, issue de la volonté des partenaires sociaux, la Cour de cassation a posé deux réserves importantes, tenant à l'absence de **vice du consentement** et de **fraude** à la loi.

Ainsi, la jurisprudence a-t-elle par exemple précisé que « **sauf** en cas de **fraude** ou de **vice du consentement** », la conclusion d'une rupture conventionnelle est possible durant un congé de maternité *(Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149)*, durant une période de suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle *(Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297)* ou encore avec un salarié déclaré apte avec réserves *(Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082)*.

Concrètement, dans ces situations, « s'il était établi que l'employeur n'avait eu recours à la rupture conventionnelle que pour s'affranchir des règles impératives lui interdisant de licencier le salarié, en d'autres termes, s'il n'avait voulu conclure une rupture conventionnelle qu'en raison par exemple de la maladie professionnelle du salarié ou de son état de grossesse, la fraude pourrait être retenue et la convention de rupture annulée » *(Rencontres de la chambre sociale 2015, Intervention de F. Duclos, conseiller référendaire, BICC n° 828)*.

RUPTURE CONVENTIONNELLE VISANT À ÉLUDER LES EFFETS D'UN LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Dans l'affaire tranchée le 22 juin 2016, un salarié s'est placé sur le terrain de la **fraude**, en faisant valoir que l'employeur lui avait intentionnellement proposé de signer une rupture conventionnelle, dans un **contexte de réduction des effectifs**, afin de se soustraire à l'obligation de mise en place d'un **PSE**, le privant ainsi du bénéfice des mesures d'un tel plan.

Dans les faits, l'employeur avait eu massivement recours à des ruptures conventionnelles, sans les intégrer à la procédure de licenciement.

Se posait néanmoins une difficulté liée à la **prescription** de cette **action en nullité**. En effet, la rupture conventionnelle avait été **homologuée** le **23 mars 2009** et le salarié avait introduit son **action** en annulation le **28 décembre 2011**. Or, légalement, tout recours juridictionnel à l'encontre de la convention doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de **12 mois** à compter de la **date d'homologation** de la convention *(C. trav., art. L. 1237-14)*.

Le salarié expliquait cependant avoir attendu l'aboutissement d'une **procédure** diligentée par le **comité central d'entreprise**, ce dernier ayant définitivement fait **condamner** l'employeur, le **2 décembre 2011**, à des dommages-intérêts pour **violation** des dispositions applicables en matière d'information et de **consultation** sur les licenciements économiques.

Cette condamnation définitive avait été prononcée par la Cour d'appel de Lyon, statuant sur renvoi après cassation. Rappelons en effet que le 9 mars 2011, la **Haute juridiction** a eu à connaître de l'action du **comité central d'entreprise**, et a jugé à cette occasion que les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour déterminer la **procédure d'information** et de **consultation** des représentants du personnel applicable ainsi que les obligations de l'employeur en matière de **PSE** « lorsqu'elles ont une **cause économique** et s'inscrivent dans un **processus** de **réduction des effectifs** dont elles constituent l'une des modalités ». Elle a jugé en revanche que ni le comité d'entreprise, ni les syndicats ne sont recevables à demander l'annulation de ces ruptures conventionnelles, une éventuelle action en nullité ne pouvant être exercée que par les salariés concernés *(Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581 ; v. Juris. Théma n° 216/2011 du 3 novembre 2011)*.

Dans la présente affaire, le salarié a donc intenté une telle action en faisant valoir, pour sa recevabilité, qu'en application du principe en vertu duquel la **fraude corrompt tout** (« *fraus omnia corrumpit* »), le **délai de prescription** légale d'un an **ne s'appliquait pas.** La Cour de cassation ne l'entend toutefois pas ainsi.

REPORT DE LA PRESCRIPTION

Dans son arrêt du 22 juin 2016, la Cour de cassation fixe les modalités de déroulement de la prescription lorsqu'une fraude est alléguée dans le recours à la rupture conventionnelle. Elle pose les **deux principes** suivants :

– la fraude **ne peut** conduire à **écarter** la **prescription** d'un an prévue à l'article L. 1237-14 du Code du travail qu'à la condition que cette fraude ait eu pour **finalité** de permettre l'**accomplissement** ou la **réalisation** de la **prescription**. En pratique, le salarié ne pourra donc s'abstraire de la prescription qu'en présence de manœuvres frauduleuses de l'employeur ayant eu pour but de **l'empêcher d'agir dans les temps** ou de faire obstacle à l'écoulement normal du délai d'un an. Tel n'était pas le cas en l'espèce, l'arrêt prenant soin de relever que « le salarié avait invoqué le fait pour l'employeur d'avoir recouru à une rupture conventionnelle afin de se soustraire à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, ce dont il résultait que la fraude alléguée n'avait **pas eu pour finalité** de permettre l'accomplissement de la **prescription** ». Comme le fait apparaître l'arrêt, la fraude dans le recours même à la rupture conventionnelle ne pourra pas permettre d'écarter le délai de prescription ;

– une fraude dans le recours à la rupture conventionnelle a en revanche pour effet de **reporter** le **point de départ** du délai de prescription prévu à l'article L. 1237-14 du Code du travail au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance. Autrement dit, le **délai d'un an** pour agir courra non pas à compter de la date d'homologation de la rupture conventionnelle, mais à compter de la date à laquelle le salarié a **découvert** la **fraude**.

En l'espèce, malgré le report du point de départ du délai d'un an, l'action a été jugée prescrite : la fraude que le salarié prêtait à son employeur était **connue** au plus tard le **16 juillet 2009**, date à laquelle le TGI s'était prononcé sur l'action du CCE, de sorte que la prescription extinctive était **acquise** à compter du **16 juillet 2010**. En introduisant son action le 28 décembre 2011, le salarié s'était situé hors délai et il a donc été jugé **irrecevable** à agir, sans même que les magistrats aient eu à se prononcer sur l'existence ou non d'une fraude commise par l'employeur.

Les documents de fin de contrat ne doivent pas être remis au salarié avant l'homologation

La solution

Selon l'article L. 1237-14 du Code du travail, la validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation. [...] S'analyse en un licenciement non motivé le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, sans attendre la décision relative à l'homologation, une attestation Assedic et un solde de tout compte.

Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 14-20.323 FS-D

Le commentaire

Dans un arrêt du 6 juillet 2016, la Cour de cassation proscrit la pratique consistant à remettre les documents de fin de contrat au salarié avant que l'autorité administrative n'ait statué sur la demande d'homologation. En cas de **refus d'homologation**, le salarié pourra en effet se prévaloir d'un **licenciement non motivé**, ouvrant droit aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

REMISE DES DOCUMENTS TROIS JOURS AVANT LA DÉCISION DE L'ADMINISTRATION

Un directeur commercial a signé une convention de rupture le 30 avril 2009. Le 5 juin suivant, sans attendre la décision d'homologation, l'employeur lui a versé l'**indemnité** spécifique de rupture conventionnelle (plus de 70 000 €), lui a remis l'**attestation** destinée à **Pôle emploi** ainsi qu'un **reçu pour solde de tout compte**, le salarié cessant donc le travail le jour même.

Cependant, le 8 juin, l'autorité administrative rend sa décision et **refuse d'homologuer** la convention de rupture.

L'employeur met alors le salarié **en demeure de reprendre le travail**, ce à quoi ce dernier ne répondra pas. Il sera finalement **licencié** pour **abandon de poste** (faute grave) le 19 octobre 2009.

Pour la Cour d'appel de Versailles, le **licenciement** du 19 octobre était **parfaitement fondé** : faute d'homologation, le contrat de travail devait se poursuivre, de sorte que le salarié aurait dû regagner son poste. Ce dernier avait d'ailleurs été destinataire de la décision de refus d'homologation et ne l'avait pas contestée. Les juges du second degré en avaient donc déduit non seulement que le licenciement pour abandon de poste était parfaitement fondé, mais en outre, que le salarié devait **restituer l'indemnité de rupture** conventionnelle. Une décision toutefois censurée par la Haute juridiction.

LICENCIEMENT NON MOTIVÉ

Dans son arrêt du 6 juillet 2016, la Cour de cassation rappelle que « selon l'article L. 1237-14 du Code du travail, la **validité** de la convention de rupture est **subordonnée** à son **homologation** ».

Elle poursuit en précisant que « s'analyse en un **licenciement non motivé** le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, **sans attendre** la décision relative à l'**homo-**

logation, une **attestation Assédic** et un **solde de tout compte**».
Elle renvoie en conséquence les parties devant la Cour d'appel de Versailles, autrement composée, pour tirer les conséquences de ce licenciement non motivé, qui s'analyse en un licenciement **sans cause réelle et sérieuse**.
Faute d'homologation, le salarié ne devrait pas conserver son droit à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

EN PRATIQUE...

En pratique, l'employeur doit donc se garder de préjuger de l'obtention de l'homologation de la convention. Il doit **attendre** la **date d'expiration** du **contrat** pour remettre les documents de fin de contrat et cesser de fournir du travail au salarié. Cette date est nécessairement postérieure à la décision d'homologation, la rupture intervenant **au plus tôt au lendemain de la décision administrative** *(C. trav., art. L. 1237-13)*.

Actes frauduleux commis à l'issue du délai de rétractation : licenciement possible, d'après la CA de Paris

La solution

Un employeur peut valablement engager une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié, pendant la procédure de rupture conventionnelle, dès lors qu'il a eu connaissance des manquements reprochés à son salarié entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle [...] Les opérations frauduleuses commises au préjudice de l'employeur le 10 février 2011 pour la somme de 10 000 € suffisent à vicier la convention de rupture conventionnelle, par application de l'adage «fraus omnia corrumpit» selon lequel «la fraude vicie tout», au motif que ces agissements frauduleux ont été commis alors que la procédure de rupture conventionnelle était en cours et que la convention de rupture conventionnelle venait d'être signée quelques jours plus tôt, le 28 janvier 2011.
CA Paris, pôle 6, ch. 11, 24 juin 2016, n° 13/02186

Le commentaire

En cas de **découverte** de **faits fautifs passé** le **délai** de **15 jours** suivant la signature de la convention de rupture, l'employeur ne pouvant plus exercer son droit de rétractation, il paraît difficile pour ce dernier d'opter pour une mesure de **licenciement disciplinaire**. Ce n'est pourtant pas impossible, d'après cet arrêt rendu par la cour d'appel de Paris le 24 juin 2016.
Elle y affirme en effet qu'un employeur peut valablement engager une **procédure de licenciement** à l'encontre d'un salarié, **pendant** la procédure de **rupture conventionnelle**, dès lors qu'il a eu **connaissance** des manquements reprochés entre la date d'expiration du **délai de rétractation** et la **date d'effet** prévue de la rupture conventionnelle.
Si l'administration a homologué la convention dans l'intervalle, l'employeur devra cependant obtenir l'annulation de la convention, en invoquant un **vice du consentement** ou une **fraude**. En l'espèce, c'est la fraude qui a permis de sauver le licenciement.

DEMANDE D'HOMOLOGATION TRANSMISE PAR LE SALARIÉ APRÈS LA DÉCOUVERTE DES FAITS

Les parties avaient signé une **rupture conventionnelle** le **28 janvier 2011**, celle-ci étant destinée à prendre effet le 9 mars suivant.
Le **15 février 2011**, le délai de rétractation étant expiré, c'est le salarié lui-même qui, sans en avertir l'employeur, a transmis le formulaire à l'administration pour **homologation**, ainsi que le permet la loi *(C. trav., art. L. 1237-14*: «À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative [...]»).
Ce **même jour**, l'employeur avait cependant été **informé** de **deux opérations suspectes** de 5 000 € chacune, réalisées cinq jours auparavant à partir du terminal de cartes bancaires du magasin. Vérifications faites, il s'avère que les faits avaient été commis par ce salarié (ils seront ultérieurement pénalement sanctionnés sous la qualification de vol et d'escroquerie).
Dès le lendemain, il a été mis à pied à titre conservatoire et convoqué à un entretien préalable, avant d'être **licencié** pour **faute lourde** par lettre du 1er mars. La difficulté étant que, dans l'intervalle, le **24 février**, l'administration avait **homologué** la convention de rupture.

CONCOURS DE RUPTURES

Face à ce concours de ruptures, deux conceptions s'opposaient :
– celle de l'employeur, pour qui la **convention de rupture** était **nulle** pour **vice du consentement**. Le licenciement pour faute lourde produisait donc tous ses effets et, en particulier, le salarié devait quitter l'entreprise sans aucune indemnité ;
– celle du salarié, pour qui la **rupture** conventionnelle non rétractée dans les 15 jours de sa signature et **homologuée avant** la notification du **licenciement**, rendait ce dernier **dépourvu d'effet**. L'employeur ne pouvait

par ailleurs se prévaloir d'un vice du consentement lors de la signature de la convention de rupture, puisque les **actes frauduleux** n'avaient été commis que **postérieurement**. Il estimait ainsi devoir percevoir les indemnités afférentes à la rupture conventionnelle (indemnité spécifique au moins égale à l'indemnité de licenciement, indemnité compensatrice de congés payés, versement des salaires correspondant à la période de mise à pied).

Le Conseil de prud'hommes de Longjumeau a suivi le salarié, tandis que la cour d'appel de Paris a finalement donné gain de cause à l'employeur.

« LA FRAUDE CORROMPT TOUT »

Pour la cour d'appel de Paris, l'employeur ne pouvait se prévaloir d'un **vice du consentement** pour faire annuler la convention de rupture. Les agissements frauduleux commis au préjudice de la société étaient en effet **survenus après** la signature de la convention, de sorte que ceux-ci n'étaient « **pas susceptibles d'affecter** les conditions de formation de la convention de rupture conventionnelle ».

Il était en revanche possible de se placer sur le terrain de la **fraude**. Ainsi, selon l'arrêt, les opérations frauduleuses commises au préjudice de l'employeur, alors que la procédure de rupture conventionnelle était en cours et que la convention venait d'être signée quelques jours plus tôt, suffisent à **vicier** la **convention de rupture** par application de l'adage *« fraus omnia corrumpit »* selon lequel « la **fraude vicie tout** ».

En conséquence, le licenciement pour faute lourde intervenu ultérieurement a été jugé fondé. En effet, sur le principe, « un employeur peut valablement engager une procédure de licenciement à l'encontre d'un salarié, pendant la procédure de rupture conventionnelle, dès lors qu'il a eu connaissance des manquements reprochés à son salarié entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle ».

Cet arrêt doit retenir l'attention, car pour l'heure, la **Cour de cassation** ne s'est **pas prononcée** sur la possibilité d'engager une procédure de **licenciement** entre la **date** d'**expiration** du délai de rétractation et la **date** d'**effet** de la rupture conventionnelle.

S'agissant des interférences possibles entre le licenciement et la rupture conventionnelle, elle s'est en revanche prononcée sur les cas de figure suivants :

– **signature** d'une **rupture** conventionnelle **après** la **notification du licenciement** : celle-ci vaut alors renonciation commune des parties au licenciement *(Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549 FP-PB)* ;

– **signature** d'une **rupture** conventionnelle **après** la **convocation** à un **entretien préalable** au licenciement : si le salarié exerce son droit de **rétractation**, l'employeur peut reprendre la procédure de licenciement, en convoquant le salarié à un nouvel entretien *(Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551 FP-PB)* ;

– **rétractation** d'une rupture conventionnelle **suivie** de la **convocation** à un **entretien** préalable au **licenciement** : la signature de la rupture conventionnelle n'a pas pu interrompre le délai de prescription des faits fautifs *(Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348 FP-PB)*.

Aperçu du contentieux récent devant les cours d'appel

Absence de délai prévu entre la convocation et la date de tenue de l'entretien

En l'absence de délai légal fixé en matière de rupture conventionnelle, la salariée n'est pas fondée à invoquer le non-respect du délai de 5 jours ouvrables entre la convocation et la date de l'entretien préalable prévu pour un licenciement.

CA Grenoble, ch. soc., sect. B, 30 juin 2016, n° 14/01474

Si la rupture conventionnelle doit être précédée d'au moins un **entretien** *(C. trav., art. L. 1237-12)*, la législation n'impose **aucun formalisme** en terme de **convocation** ou de **délai**, ce qui exclut a priori une sanction pour irrégularité de procédure sur ce point.
En l'espèce, la **convocation** en vue d'une rupture conventionnelle avait été remise en main propre à une salariée le **mardi 10 janvier** 2012 pour un entretien le **lundi 16 janvier** suivant. Comme s'il s'était agi d'une procédure de **licenciement**, la salariée faisait valoir qu'il aurait dû s'écouler un délai de **cinq jours ouvrables** entre cette convocation et la tenue de l'entretien *(C. trav., art. L. 1232-2)*.
La Cour d'appel de Grenoble rappelle cependant que cette règle n'est **pas prévue en matière de rupture conventionnelle**. Il y avait donc simplement lieu de vérifier que la salariée avait bénéficié d'un **délai suffisant** pour se préparer à l'entretien, ce qui était le cas dans l'hypothèse d'une convocation intervenue le mardi pour un entretien fixé au lundi suivant.
La salariée a donc été déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure.

Signature possible de la convention au cours du seul entretien organisé par l'employeur

Le Code du travail n'impose aucun délai de réflexion entre l'entretien au cours duquel le salarié et l'employeur conviennent de procéder à une rupture conventionnelle et la signature de la convention par les parties.
La signature de la convention de rupture peut donc intervenir au cours de cet entretien.

CA Montpellier, 4e ch., sect. A, 13 juillet 2016, n° 13/07449

Le 30 mai 2011, un salarié avait été reçu en entretien par son employeur afin d'envisager une rupture conventionnelle. Les parties ont signé la convention de rupture le jour même, ce qui a fait courir le délai de rétractation de 15 jours.
Après la rupture, le salarié a fait valoir qu'un délai de réflexion aurait dû lui être laissé après l'entretien, avant de signer la convention.
La cour d'appel de Montpellier l'a cependant débouté sur ce point, en rappelant une jurisprudence de la Cour de cassation, selon laquelle la loi n'impose **aucun délai** entre **l'entretien** au cours duquel les parties conviennent de la rupture et la **signature** de la **convention** *(Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-19.268)*.
La convention de rupture pouvait donc être signée **dès la fin de l'entretien**, sans observation d'un quelconque délai raisonnable.

Signature possible d'une rupture conventionnelle au cours d'un arrêt de travail pour maladie…

Une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours d'une période de suspension du contrat de travail, sauf à démontrer l'existence d'un vice du consentement ou d'une fraude de la part de l'employeur.
Pour une rupture conventionnelle signée le 16 juillet 2012, le seul fait que le salarié ait été en arrêt de travail du 13 juin au 16 juin, puis du 27 juin au 21 septembre 2012 pour état anxio-dépressif réactionnel n'est pas en soi suffisant à établir que son consentement à la rupture conventionnelle aurait été vicié.

CA Grenoble, ch. soc., sect. A, 5 avril 2016, n° 14/00395

Une rupture conventionnelle peut tout à fait être signée au cours d'un arrêt de travail pour maladie *(Cass. soc., 30 septembre 2013, n° 12-19.711* : pour une rupture conventionnelle signée pendant un arrêt maladie pour dépression nerveuse liée aux conditions de travail).
La cour d'appel de Grenoble confirme le principe.
Le salarié pourra éventuellement se prévaloir de son **état de santé** pour faire reconnaître ultérieurement un **vice du consentement**.
Il lui appartiendra alors de démontrer que son consentement a été altéré.

… ou durant une période de suspension pour accident du travail, avant même la visite de reprise

La rupture conventionnelle constitue un mode de rupture autonome du contrat de travail, qui peut être valablement conclue au cours de la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle. Ainsi, le seul fait que la convention de rupture soit intervenue en période de suspension du contrat de travail ne saurait, par ce seul fait, rendre celle-ci irrégulière.
Il appartient à celui qui se prévaut d'un vice du consentement et d'une fraude d'en justifier. Le seul fait que la rupture conventionnelle soit intervenue en cours de suspension du contrat de travail ne peut suffire à considérer le consentement vicié.

CA Bourges, ch. soc., 9 septembre 2016, n° 14/01495

La Cour d'appel de Bourges fait application de la jurisprudence de la Cour de cassation en vertu de laquelle sauf fraude ou vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être **valablement conclue** pendant une période de **suspension** du contrat consécutive à un **accident du travail** ou une maladie professionnelle *(Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297)*.
En l'espèce, a donc été déboutée une salariée qui prétendait que le seul fait que la convention ait été signée durant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail rendait **nulle** la convention.
Cette annulation n'aurait pu être prononcée qu'en cas de **fraude** ou **vice du consentement**, ce que la salariée n'est pas parvenue à prouver. En effet, alors qu'elle faisait valoir que son état de santé avait altéré son consentement, la cour d'appel de Bourges a relevé que l'accident du travail dont elle avait été victime s'était traduit par des douleurs au dos et qu'il n'était pas justifié de ce que celles-ci auraient pu altérer son consentement lors de la signature de la convention de rupture.

Rupture conventionnelle signée au retour d'un arrêt maladie, dans un contexte de harcèlement moral avéré – Nullité

Lorsque le salarié est, au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral qu'il subit, harcèlement dont résultent des troubles psychologiques, son consentement est vicié.
La salariée a été victime d'un harcèlement moral dont les effets avaient justifié un arrêt de travail pour maladie qui a pris fin quelques jours avant la signature de la rupture conventionnelle, de sorte qu'au moment de celle-ci, la salariée se trouvait dans une situation de violence morale qui a vicié son consentement.
Il s'ensuit que la rupture conventionnelle est nulle, de sorte que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CA Paris, pôle 6, ch. 6, 14 septembre 2016, n° 15/09649

Une rupture conventionnelle peut être signée dans un contexte de harcèlement moral. Il existe toutefois un risque que le salarié invoque ultérieurement un **vice du consentement** (violence morale), ayant altéré son jugement et l'ayant conduit à signer une rupture conventionnelle non voulue. La convention sera alors **annulée**.
Cette sanction a été prononcée par la cour d'appel de Paris qui a constaté que le harcèlement moral (modification unilatérale des fonctions et du lieu de travail, surveillance permanente par caméra, non-paiement des heures supplémentaires) avait déclenché des **troubles psychologiques importants** ayant conduit à un arrêt de travail pour **dépression**. La signature de la convention dans les jours suivant la reprise du travail, alors que la salariée se trouvait toujours dans une situation de violence morale, selon les juges du fond, a donc été sanctionnée par la nullité de la convention, laquelle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Faits de vols découverts après l'homologation de la convention – L'employeur peut invoquer un vice du consentement

L'absence de révélation par le salarié de faits de vols qu'il a commis dans la société avant la signature de la convention constitue une réticence dolosive, justifiant la nullité de la rupture conventionnelle. En effet, sans cette abstention, il est évident que l'employeur n'aurait pas accepté de conclure une telle convention dans le cadre de laquelle il devait verser au salarié une indemnité spécifique de rupture. En conséquence, la rupture conventionnelle est annulée pour vice du consentement de l'employeur.

CA Rennes, 8e ch. prud., 22 avril 2016, n° 14/03271

En l'espèce, un employeur avait découvert, **après l'homologation** de la rupture conventionnelle, que le salarié était l'**auteur de vols réguliers** de matériels commis dans un entrepôt de la société. Invoquant des manœuvres dolosives de la part de ce salarié (celui-ci n'ayant pas révélé être l'auteur des faits pour obtenir la signature de la convention), il a demandé l'annulation de la convention, avant de notifier au salarié son licenciement pour faute lourde.
La cour d'appel de Rennes a fait droit à la demande d'annulation. Elle a ainsi admis que « l'**absence** par [le salarié] de la **révélation** de faits de vols constitue une **réticence dolosive** justifiant la nullité de la rupture conventionnelle dans la mesure où sans cette abstention, il est évident que l'employeur n'aurait pas accepté de conclure une telle convention dans le cadre de laquelle il devait verser au salarié une indemnité spécifique de rupture ». Pour retenir l'existence de **manœuvres dolosives**, les juges d'appel ont constaté plusieurs éléments :
– le salarié avait eu **connaissance**, avant la signature de la convention, de la **plainte** déposée par son employeur pour des faits de vols ;
– il savait, en conséquence, qu'il allait être prochainement auditionné par la police ;
– il avait donc bien **dissimulé** à son employeur qu'il était l'auteur des vols, provoquant ainsi une erreur déterminante afin d'amener ce dernier à conclure une rupture conventionnelle ;
– rien ne permettait à son employeur d'établir qu'il était personnellement l'auteur desdits vols, considérant son ancienneté de 12 ans et sa qualité de responsable de magasin.
La cour d'appel a en revanche considéré que le licenciement ultérieurement prononcé devait reposer sur une faute grave et non une faute lourde, l'intention de nuire du salarié ne résultant pas des vols commis.
Il existe des précédents dans ce domaine (*v. CA Metz, 6 mai 2013, n° 11/01105, le dossier jurisprudence thème - Ruptures atypiques- n° 103/2013 du 4 juin 2013*, à propos d'un employeur ayant découvert postérieurement que le salarié était le responsable de nombreux vols de matériels constatés dans l'entreprise et ayant obtenu l'annulation de la convention pour vice du consentement).

Obligation de remise d'un original de la convention au salarié, sous peine d'annulation – Photocopie insuffisante

La remise d'un exemplaire original de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du Code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause.
La fourniture au salarié d'une simple photocopie de ce document, ne pouvant être utilisée pour en solliciter l'homologation, ne saurait satisfaire à cette exigence.
Il en résulte que le défaut de remise au salarié concerné de son exemplaire original de la convention de rupture qu'il a signée entraîne la nullité de cette convention.

CA Lyon, ch. soc. B, 29 avril 2016, n° 15/02457

En 2013, la Cour de cassation a posé pour principe qu'un **exemplaire** de la convention doit être **remis** au **salarié** dès sa **signature**, de façon à ce que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention et afin également de permettre au salarié d'exercer son droit de rétractation. À défaut de remise d'un exemplaire au salarié, la sanction est des plus sévères puisque la convention est considérée comme atteinte de **nullité** *(Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-27.000)*.
Cette jurisprudence est suivie à la lettre par les juridictions du fond. Ainsi, la Cour d'appel de Lyon a précisé, le 29 avril 2016, que la **remise** d'une **photocopie** de la convention au salarié, au lieu d'un exemplaire original, entraîne la nullité de la convention de rupture. En conséquence, la rupture conventionnelle intervenue

ultérieurement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
En cas de litige, c'est à l'**employeur** qu'il appartiendra **d'établir** que le salarié s'est bien vu remettre un **exemplaire original** lors de la signature. Ainsi, dans une autre affaire, la cour d'appel d'Aix-en-Provence a prononcé l'annulation d'une convention de rupture dont un exemplaire n'avait été remis à la salariée qu'au cours de l'**audience prud'homale**. L'arrêt relève en effet que l'employeur n'a pu justifier d'aucun accusé de réception d'un exemplaire de la convention de rupture signé de la salariée *(CA Aix-en-Provence, 9e ch. C, 15 janvier 2016, n° 14/00254)*. Il est donc primordial que le salarié appose, au-dessus de sa signature, une **mention** attestant qu'un exemplaire lui a été remis le **jour** même.

L'employeur n'a pas d'obligation d'informer le salarié sur la faculté de rétractation

Il ne résulte d'aucun texte que l'employeur ait une obligation spécifique d'information du salarié sur le délai de [rétractation] de 15 jours. L'imprimé Cerfa signé par la salariée mentionne expressément ce délai de 15 jours et ses conséquences.

CA de Nîmes, 28 juin 2016, n° 15/00608

Pour obtenir l'annulation de la convention de rupture, une salariée faisait valoir qu'elle n'avait pas **suffisamment** été **informée** par l'employeur durant la procédure. Notamment, ce dernier n'aurait pas suffisamment insisté sur la possibilité qui lui était également attribuée d'exercer son droit de rétractation dans les 15 jours de la signature.
Cet argument a cependant été rejeté, car la loi **n'impose pas** une telle **obligation d'information** à l'employeur. Le délai de rétractation figure d'ailleurs dans le document de rupture dont un exemplaire doit être remis au salarié lors de la signature. Pour la cour d'appel de Nîmes, cette mention est donc suffisante.

Convention antidatée – Fraude entraînant l'annulation de la convention

Le fait pour l'employeur d'antidater la rupture conventionnelle, ayant pour conséquence de ne pas laisser à la salariée le délai légal de rétractation pour appréhender l'importance et les conséquences de l'accord donné, caractérise une fraude sanctionnée par l'annulation de la rupture conventionnelle, peu important que la salariée n'ait pas réagi pendant le délai au cours duquel la Direccte a instruit le dossier avant d'accorder l'homologation de la rupture, ni pendant un délai de 11 mois avant de saisir le conseil de prud'hommes, étant relevé qu'elle justifie de surcroît de problèmes de santé au cours de cette période.

CA Paris, pôle 6, ch. 10, 27 janvier 2016, n° 15/06363

Une salariée avait signé, le 25 octobre 2012, un accord de rupture et un formulaire portant la date du 11 **octobre 2012**. Cette convention a été annulée. En effet, le délai de rétractation courant à compter de la date de signature indiquée dans la convention, la salariée n'avait pas profité, dans les faits, de l'intégralité de celui-ci.
Le **délai de rétractation** étant la garantie d'un **consentement** libre et éclairé, la cour d'appel ne pouvait que conclure à l'annulation.

Indemnité de rupture conventionnelle : l'indication d'un montant erroné dans la convention n'entraîne pas l'annulation

La stipulation par les parties, dans la convention de rupture, d'une indemnité dont le montant est inférieur à celui prévu par l'article L. 1237-13 du Code du travail, n'entraîne pas en elle-même la nullité de la convention de rupture, et ce d'autant plus qu'il a bien été mentionné, dans ladite convention, la rémunération mensuelle brute de la salariée des 12 derniers mois et la rémunération mensuelle brute moyenne (moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois).
Il appartient à la Cour de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à la rectification de ce montant qui, selon l'accord des parties, devait être égal au montant de l'indemnité légale de licenciement.

CA Aix-en-Provence, 17e ch. B, 23 juin 2016, n° 14/04828

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui sera perçue par le salarié et qui doit être au moins égale à l'indemnité de licenciement, doit être indiqué dans la convention *(C. trav., art. L. 1237-13)*. En cas de litige, si le juge constate que le salarié avait droit à un montant plus important, il doit ordonner le versement du **complément** par l'employeur. Mais il ne s'agit en aucun cas d'une **cause d'annulation** de la convention, ainsi que la Cour de cassation l'a jugé en 2015 *(Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139)*.
Dans cette affaire la cour d'appel avait constaté un **différentiel de 216 €** en faveur de la salariée entre le montant indiqué dans la convention et celui qu'elle aurait dû percevoir. Les juges d'appel ont donc condamné l'employeur au versement du complément, mais ils ont, conformément à la jurisprudence précitée, annulé le jugement du conseil de prud'hommes qui avait précédemment conclu à l'annulation de la convention.

Erreur commise par le salarié sur le régime d'imposition de l'indemnité de rupture – Absence de vice du consentement

Un salarié doit supporter les conséquences d'une erreur dans l'appréciation du régime d'imposition applicable à une indemnité négociée et fixée qu'il aurait commise. Ainsi, l'erreur soulevée par la salariée qui explique qu'elle ignorait que l'indemnité conventionnelle de rupture était soumise à l'impôt sur le revenu lorsqu'un salarié part à la retraite, n'est excusable que si elle établit l'existence d'un dol de la société et donc que celle-ci, informée de sa situation particulière, lui aurait donné de fausses informations ou aurait retenu des informations dont elle disposait pour l'inciter à conclure.

CA Paris, pôle 6, ch. 6, 29 juin 2016, n° 15/08068

Dès lors que le salarié est en droit de faire valoir ses **droits à la retraite** de base, les indemnités de rupture conventionnelle sont totalement imposables à l'impôt sur le revenu *(CGI, art. 80 duodecies, 1, 6°; v. le dossier pratique Ruptures atypiques, n° 231/2015 du 23 décembre 2015)*. En l'espèce, une salariée invoquait un vice du consentement, dans la mesure où son employeur ne l'avait pas informée que l'indemnité de rupture conventionnelle de 160 000 € qui avait été négociée serait soumise à l'impôt en cas de départ en retraite.
La cour d'appel de Paris considère cependant que l'employeur n'a pas d'obligation générale d'information sur

les conséquences fiscales d'une rémunération qu'il accorde au salarié. L'arrêt ajoute que la salariée pourrait éventuellement se prévaloir d'un **dol** commis par l'employeur si ce dernier lui a donné une **fausse information** ou a **retenu** une information dont il disposait, dans le but de **l'inciter à signer**. Mais rien de tel en l'espèce, car l'employeur n'avait même pas été informé par la salariée, au moment de la signature de la convention, de sa volonté de liquider ses droits à retraite. Il ne pouvait donc pas lui être reproché de ne pas avoir informé la salariée du régime fiscal de l'indemnité dans ce cas spécifique.

Dans cette affaire, la cour d'appel de Paris a toutefois reconnu une autre circonstance **viciant le consentement** : le fait pour l'employeur de ne pas avoir prévenu la salariée qu'un **PSE** était **en cours d'élaboration** à la date de signature de la convention de rupture et de ne pas l'avoir informée sur les possibilités qu'il offrait, notamment en terme d'accompagnement et de conseils personnalisés, constituait une **réticence dolosive**.

Elle a notamment constaté qu'une réunion du CE sur le projet de réorganisation s'était déroulée de manière concomitante à la signature de la rupture conventionnelle et que l'employeur était donc en mesure de savoir que la salariée pouvait être incluse dans le plan de licenciement, dans le cadre duquel ses droits auraient pu être plus avantageux. Il se devait ainsi de lui fournir toutes les informations qu'il possédait sur le sujet.

Date d'appréciation de l'ancienneté pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'ancienneté du salarié pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit s'apprécier à la date de la rupture qui correspond à l'expiration du contrat.

CA Lyon, ch. soc. B, 5 février 2016, n° 14/05746

Une indemnité spécifique de rupture conventionnelle de 2/10e de mois de salaire par année d'ancienneté avait été prévue dans la convention de rupture. L'employeur avait apprécié l'ancienneté en se plaçant à la **date d'effet** de la **rupture**, c'est-à-dire au dernier jour travaillé. Le salarié a fait valoir que l'ancienneté devait intégrer le **préavis** de **trois mois** prévu par la convention collective en cas de **licenciement**. Il a été débouté par la cour d'appel, l'ancienneté s'appréciant à la date d'effet de la rupture mentionnée dans la convention, « faute de dispositions prévoyant la mise en œuvre d'un préavis pour ce mode de rupture du contrat de travail ».

Accord de rétrocession d'une partie du montant de l'indemnité de rupture après homologation – Motif d'annulation

L'employeur a commis une fraude en ne mentionnant pas, dans la convention de rupture conventionnelle, l'accord passé avec le salarié, au terme duquel celui-ci devait participer au coût de l'acte d'homologation, et en lui demandant de régler la somme de 350 € postérieurement au reçu pour solde de tout compte, ce qui a eu pour conséquence de diminuer d'autant son indemnité en la portant à une somme inférieure au minimum légal. Il convient donc d'annuler cette convention.

CA Lyon, ch. soc. C, 20 mai 2016, n° 14/09921

La convention de rupture n'est valable que si elle est exempte de tout vice du consentement ou de toute fraude à la loi. À défaut, elle encourt l'annulation et la rupture s'analyse alors en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, la cour d'appel de Lyon a conclu à l'**annulation** de la convention pour **fraude**. En effet, alors que le salarié avait pris l'initiative de demander une rupture conventionnelle, l'employeur avait conditionné sa signature à la **participation du salarié** « aux **frais de procédure d'homologation** ». Ainsi, alors que la convention de rupture mentionnait le droit à une indemnité de 455 € (correspondant à l'indemnité légale de licenciement), l'employeur avait convenu avec le salarié que celui-ci lui rétrocéderait, après la remise du solde de tout compte, la somme de 350 €. Le salarié s'était d'ailleurs exécuté, avant de demander l'annulation de la convention après la rupture effective.

Pour la cour d'appel de Lyon, l'employeur a commis une fraude à la loi en ne mentionnant pas cet accord dans la convention de rupture, lequel avait eu pour conséquence de faire **renoncer** le salarié à la majeure partie de l'**indemnité minimale** à laquelle il avait droit, le tout **à l'insu** de **l'administration**. Les juges d'appel ont donc annulé la convention, la rupture produisant alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Les cas de fraude à la loi en matière de rupture conventionnelle ne sont pas rares. À titre d'exemple, a été sanctionné pour ce motif l'employeur ayant antidaté la convention de rupture conventionnelle afin de pouvoir adresser la demande d'homologation à l'administration sans attendre le délai de rétractation *(CA Paris, 27 juin 2013, n° 11/03173 ; CA Paris, pôle 6, ch. 10, 27 janvier 2016, n° 15/06363)*.

Salarié protégé : la rupture conventionnelle doit faire l'objet d'une autorisation de l'inspecteur du travail, non d'une homologation

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-15 du Code du travail, les salariés protégés bénéficient d'une protection particulière en matière de rupture conventionnelle, en ce que celle-ci est soumise non à une procédure d'homologation, telle que mentionnée à l'article L. 1237-14 du Code du travail, mais à une procédure d'autorisation par l'inspection du travail, qui se traduit, en vertu de l'article R. 2421-12 du Code du travail, par une décision motivée.

La rupture conventionnelle étant nulle pour défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail, soit en violation du statut protecteur, il est inopérant de rechercher l'existence ou non d'un vice du consentement ayant présidé à la signature de la rupture. Le salarié protégé qui ne demande pas sa réintégration a droit d'une part à l'indemnité due au titre de la méconnaissance du statut protecteur et d'autre part à une indemnité réparant l'intégralité du préjudice résultant du caractère illicite de la rupture.

CA Aix-en-Provence, 9e ch. C, 6 mai 2016, n° 14/09687

Lorsque l'employeur conclut une rupture conventionnelle avec un **salarié protégé**, il doit soumettre cette dernière à **l'autorisation** de **l'inspecteur du travail** *(C. trav., art. L. 1237-15)*. Cette procédure d'autorisation ne peut pas être assimilée à la **procédure d'homologation** par la **Direccte**, telle que prévue à l'article L. 1237-14 du Code du travail pour les salariés non titulaires d'un mandat.

En l'espèce, l'employeur considérait, à tort, que la rupture conventionnelle avait bien été autorisée par l'inspecteur du travail alors qu'il se prévalait d'un **courrier** de la **Direccte** relatif à deux **demandes d'homologation** qu'il avait effectuées pour le salarié protégé et précisant que ces dernières avaient été suivies de l'envoi d'une attestation d'**homologation tacite** de la rupture conventionnelle. Pour la cour d'appel d'Aix-en-Provence, ce courrier ne pouvait pas « valoir **autorisation motivée** telle qu'exigée par les dispositions légales ». Dès lors, n'ayant pas été autorisée par l'inspection du travail, la convention devait être annulée. L'employeur a donc été condamné à verser au salarié les indemnités correspondant à un licenciement intervenu en **violation** du **statut protecteur**. Il importait peu qu'aucun vice du consentement n'ait été constaté.

Nullité de la transaction ayant pour objet de régler un différend relatif à la rupture conventionnelle – Nullité absolue

Au regard de la finalité de la transaction, dont l'objet consistait à régler tous les litiges pouvant se rattacher à la rupture du contrat de travail, en contrepartie du versement d'une indemnité au profit du salarié, les parties ont en réalité entendu éluder la compétence du conseil de prud'hommes et ont en conséquence violé les articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail, de sorte que la transaction doit être annulée.
Contrairement à ce que soutient le salarié, cette nullité est susceptible d'être invoquée par l'employeur afin de préserver la violation d'une règle d'intérêt général, l'article L. 1237-14 du Code du travail ayant pour objet de réserver au conseil de prud'hommes l'appréciation du consentement des parties. En conséquence, la nullité relative de la transaction, soutenue par le salarié afin de compenser la situation de faiblesse dans laquelle il se trouvait face à son employeur, ne peut être retenue.

CA Rennes, 8e ch. prud., 29 janvier 2016, n° 15/03344

La Cour de cassation a fixé les **conditions de validité** de la **transaction** conclue à l'occasion d'une rupture conventionnelle *(Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136; Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368)*. Elles sont au nombre de deux :
– la transaction doit être conclue **postérieurement** à **l'homologation** (ou à la notification de l'autorisation, pour les salariés protégés) ;
– la transaction ne doit **pas** avoir pour **objet** de régler un différend relatif à la **rupture du contrat**, ce différend devant en effet être réglé par le conseil de prud'hommes dont la compétence ne peut pas être éludée par le biais d'une transaction. La transaction ne peut finalement régler que des points relatifs à l'**exécution du contrat** de travail (heures supplémentaires par exemple), à condition qu'ils n'aient pas déjà été abordés dans la convention de rupture.
Statuant sur **renvoi après cassation**, la cour d'appel de Rennes a suivi les principes précités et a conclu à l'**annulation** d'une **transaction** dont l'objet était effectivement de régler un **différend relatif** à la **rupture** du contrat. Celle-ci comportait une mention selon laquelle les parties entendaient ainsi régler de façon globale, forfaitaire et définitive, tous les litiges pouvant se rattacher à l'exécution du contrat de travail et à la **rupture** de celui-ci. Il y était également mentionné que le salarié prétendait qu'il n'aurait pas de mal à obtenir la **requalification** de la rupture conventionnelle en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.
Pour la cour d'appel, cette transaction « avait clairement pour objet de régler un éventuel litige relatif à la rupture conventionnelle ».
La transaction a donc été **annulée** et ce, **à la demande de l'employeur** qui souhaitait ainsi obtenir la restitution de l'indemnité transactionnelle déjà versée. Pour les juges d'appel, il s'agit en effet d'une **nullité absolue** qui peut donc être invoquée aussi bien par le salarié que par l'employeur « afin de préserver la violation d'une règle d'intérêt général » tenant à la compétence du Conseil de prud'hommes pour régler les litiges relatifs à la rupture conventionnelle.

Règles de prise en compte de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour le calcul du budget du CE

Seules les indemnités versées dans le cadre de conventions de rupture dans leur partie supérieure à celles correspondant aux indemnités légales ou conventionnelles de licenciement, n'entrent pas dans le calcul de la masse salariale brute.

CA Paris, pôle 6, ch. 2, 2 juin 2016, n° 12/14820

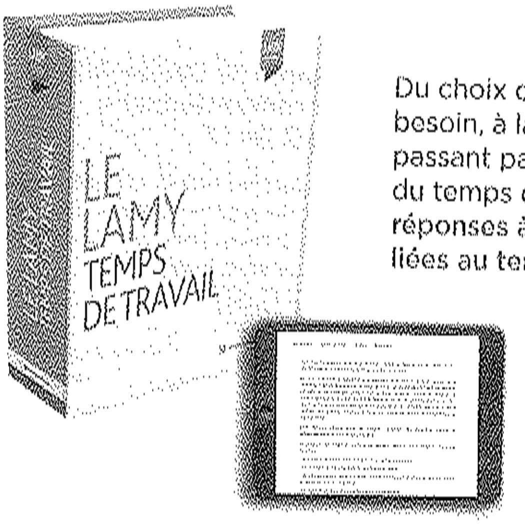
En 2014, la Cour de cassation a redéfini et aligné les règles d'assiette de la **subvention de fonctionnement** et de la **contribution** aux **activités sociales et culturelles** (ASC) que l'employeur doit verser annuellement au comité d'entreprise.
Ainsi, la **masse salariale** servant au calcul de ces deux contributions s'entend de la masse salariale brute correspondant au **compte 641** du plan comptable (« Rémunérations du personnel »), après **déduction** toutefois de la rémunération des dirigeants sociaux, des remboursements de frais et des sommes qui, **hormis** les **indemnités légales** et **conventionnelles de licenciement**, de retraite et de préavis, sont dues au titre de la **rupture** du contrat de travail *(Cass. soc., 20 mai 2014, n° 12-29.142 :* contribution aux ASC; *Cass. soc., 9 juillet 2014, n° 13-17.470 :* subvention de fonctionnement).
La cour d'appel de Paris tire les conséquences de cette jurisprudence s'agissant de **l'indemnité spécifique** de **rupture conventionnelle**, laquelle doit être au minimum égale à l'indemnité légale voire conventionnelle de licenciement. Ainsi :
– si l'indemnité **ne dépasse pas** ce minimum, elle entre intégralement dans l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux ASC et ne peut être soustraite de la masse salariale brute indiquée au compte 641 ;
– si elle **dépasse** ce minimum, **seul l'excédent** (c'est-à-dire la part supérieure à celle correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement) pourra être déduit de la masse salariale brute indiquée au compte 641. La part correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement demeure dans le compte 641 pour déterminer l'assiette de calcul de la subvention de fonctionnement et de la contribution aux ASC.

LAMY EXPERT

Wolters Kluwer

LE LAMY TEMPS DE TRAVAIL

Décompter, augmenter, réduire, organiser, payer,...



Du choix de l'organisation la mieux adaptée à votre besoin, à la négociation de sa mise en place, en passant par le décompte, la gestion et le paiement du temps de travail, cet ouvrage apporte toutes les réponses à vos questions stratégiques et pratiques liées au temps de travail.

Abonnez-vous pour moins de 1,83 € HT / jour*

BULLETIN D'ABONNEMENT LE LAMY TEMPS DE TRAVAIL

À retourner à l'adresse suivante : Wolters Kluwer France - Service clients - CP 402
14, rue Fructidor - 75814 Paris Cedex 17 - E-mail : contact@wkf.fr 0 825 08 08 00

☐ **Oui**, je souhaite m'abonner pour un an au LAMY TEMPS DE TRAVAIL pour moins de 1,83 € HT par jour, en bénéficiant de 20% de remise *

Merci de compléter vos coordonnées : ☐ Mme ☐ M.

Nom : .... Prénom : ....

Fonction : ....

Raison Sociale : ....

Adresse : ....

Code Postal : |_|_|_|_|_| Ville : ....

Tél. : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_| Fax : |_|_|_|_|_|_|_|_|_|_|

E-mail : ....

(Obligatoire pour accéder à la version électronique des publications)

N° Siret : |_|_|_| |_|_|_| |_|_|_| |_|_|_|_|_|

Code NAF : |_|_|_|_|_|

☐ Siège ☐ Établissement Nombre de salariés à l'adresse : |_|_|_|_|_|_|

Date : / /

Signature et cachet :

La signature de ce bon de commande emporte adhésion des conditions générales de vente consultables sur le site www.wkf.fr

002703 005

[illegible]	Abonnement	Prix HT	Prix TTC**
F0151	Papier (version e-book incluse)	664,80 € au lieu de ~~831 €~~	701,37 € au lieu de ~~876,72 €~~
TK151	E-book	664,80 € au lieu de ~~831 €~~	701,36 € au lieu de ~~876,71 €~~
		TOTAL	

*Offre valable pour tout nouvel abonnement au Lamy Temps de Travail jusqu'au 31 décembre 2016, soit 1,821 € HT/jour pour une année de 365 jours.

**Participation légale aux frais de port de 0,01 € incluse dans le prix TTC de la version papier de la publication.

☐ Je joins mon règlement par chèque à l'ordre de **Wolters Kluwer France SAS** ; je recevrai une facture acquittée.

☐ Je réglerai à la réception de la facture.

Le prix correspond à un abonnement annuel (TVA à 5,5%) comprenant : 1 classeur à feuillets mobiles, [illegible] suppléments de mises à jour, [illegible] lettres d'actualité [illegible]

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2016 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Frais de port pour toute livraison en France métropolitaine, à Monaco et en Corse : 0,01 € TTC par exemplaire commandé. Pour l'Europe et les DOM-COM une majoration de 10% du montant HT de l'abonnement et pour les autres pays une majoration de 20% du montant HT de l'abonnement.

Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part signifié deux (2) mois avant la date d'échéance et, pour les feuillets mobiles, ils n'auront pour objet que les éléments d'actualisation de l'ouvrage (mises à jour, bulletins, lettres ou revues d'actualité).

Conformément à la loi du 6 janvier 1978, ces informations peuvent donner lieu à l'exercice d'un droit d'accès et de rectification auprès de Wolters Kluwer France (cf. adresse ci-dessus).