

// le dossier
jurisprudence thèmeLa rupture conventionnelle
homologuée

Depuis le début de l'année, la rupture conventionnelle a donné lieu à 11 arrêts « publiés » de la Cour de cassation.

Celle-ci manifeste toujours la volonté de ne pas encadrer à l'excès ce mode de rupture négocié, de ne pas ajouter de restrictions que la loi ou les partenaires sociaux n'ont pas envisagées; bref d'en faciliter le recours.

La Haute juridiction s'est notamment efforcée de régler les difficultés d'articulation entre rupture conventionnelle, prise d'acte, licenciement, démission, transaction. Ces arrêts sont analysés dans ce dossier, qui comporte aussi un aperçu des décisions de cours d'appel.

À CLASSER SOUS

RUPTURE DU CONTRAT

RUPTURES ATYPIQUES

02 / 15

// Ce qu'il faut retenir

Une prise d'acte n'est possible, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou découverts au cours de cette période.

Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539 FS-PBR

Après la notification d'un licenciement, la signature d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture unilatérale précédemment intervenue. La signature d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation de l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire. La signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L. 1332-4 du Code du travail.

Cass. soc., 3 mars 2015, n°s 13-20.549, 13-15.551 et 13-23.348 FP-PB

Ne vaut pas renonciation à la démission, la convocation postérieure à un entretien, auquel le salarié ne s'est pas présenté, en vue d'une rupture conventionnelle qui n'a pas été signée.

Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-10.291 FS-PB

Une rupture conventionnelle peut être valablement conclue au cours d'un congé maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivantes.

Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149 FS-PB

La stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par le Code du travail et l'erreur commune sur la date d'effet de la rupture n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture.

Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139 FS-PB

Permettent de caractériser un vice du consentement, la notification, le jour de l'entretien, d'un avertissement comportant une incitation à rompre le contrat, ainsi que la violation de l'engagement pris au cours de cet entretien de ne pas renoncer à l'application de la clause de non-concurrence.

Cass. soc., 9 juin 2015, n° 14-10.192 F-D

Le calcul du minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle doit suivre les seules modalités prévues pour l'indemnité légale de licenciement de droit commun, y compris si le salarié relève du statut particulier de journaliste professionnel.

Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799 FS-PBR

Un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction ayant pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail.

Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368 FS-PB

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

Rupture conventionnelle : passé le délai de rétractation, la prise d'acte est admise sous réserve

La solution

Il résulte des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période.

Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539 FS-P8R

Le commentaire

Lorsqu'un salarié qui a signé une rupture conventionnelle souhaite se raviser au profit d'une prise d'acte de la rupture, il lui suffit d'exercer son droit de rétractation dans le délai de 15 jours suivant la date de signature de la convention, puis d'informer l'employeur de la prise d'acte, laquelle mettra immédiatement fin au contrat de travail.

Mais si le délai de rétractation a déjà pris fin, une prise d'acte reste-t-elle envisageable durant la phase d'instruction de la demande d'homologation, voire entre la date d'homologation et la date d'effet de la rupture fixée dans la convention ? La Cour de cassation l'admet dans cet arrêt du 6 octobre 2015 qui figurera au rapport annuel, en apportant toutefois une réserve qui limite considérablement le recours à la prise d'acte dans une telle hypothèse.

En effet, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle, une prise d'acte n'est possible qu'à la condition d'être fondée sur des manquements survenus ou découverts par le salarié au cours de cette période. Une prise d'acte fondée sur des manquements antérieurs à la date d'expiration du délai de rétractation devra donc être écartée par le juge au profit de la rupture conventionnelle.

CHRONOLOGIE DES FAITS

Le 6 juin 2009, les parties avaient signé une convention fixant la date de la rupture au 16 juillet suivant, le temps notamment de laisser s'écouler le délai de rétractation de 15 jours calendaires (jusqu'au 22 juin inclus), puis le délai d'instruction de la demande d'homologation par l'administration (15 jours ouvrables, à compter de sa réception).

Le 22 juin, l'avocat du salarié avait adressé par télécopie à l'autorité administrative chargée d'instruire la demande d'homologation un courrier indiquant que son client entendait rétracter la convention de rupture. Le 2 juillet, le salarié a adressé un courrier de prise d'acte à l'employeur avant de saisir le juge prud'homal afin d'obtenir les indemnités correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse (plus favorables que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle). Dans l'intervalle, la convention a reçu une homologation implicite.

ABSENCE DE RÉTRACTATION VALABLEMENT ÉMISE

Première irrégularité relevée par la Haute juridiction : la lettre de rétractation a été adressée, « non à l'autre partie signataire de la rupture conventionnelle mais à l'administration », ce qui impliquait « l'absence de validité de la rétractation ».

Comme le précise, en effet, l'arrêt du 6 octobre, « selon l'article L. 1237-13 du Code du travail, le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception ».

Ce faisant, la Cour de cassation n'a pas eu à se prononcer sur la possibilité pour un salarié d'exercer son droit de rétractation par l'intermédiaire d'un avocat.

ABSENCE D'EFFET DE LA PRISE D'ACTE FONDÉE SUR DES GRIEFS ANTÉRIEURS

Dans un second temps, la Cour de cassation se prononce sur le sort de la prise d'acte émise avant la prise d'effet de la rupture conventionnelle, sans que cette dernière ait été valablement rétractée : « Il résulte des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période ».

La voie de la prise d'acte n'est donc pas totalement fermée mais son champ est circonscrit aux seuls manquements commis ou découverts depuis l'expiration du délai de rétractation.

Ici, « tous les manquements invoqués par le salarié étaient antérieurs à l'expiration, le 22 juin 2009, du délai de rétractation », relève la Haute juridiction. Dès lors, la prise d'acte devait rester sans effet et le juge n'avait pas à l'examiner. Seule la rupture conventionnelle a mis fin au contrat de travail et celle-ci ne peut être écartée par une telle prise d'acte de la rupture.

CONDITIONS D'UNE PRISE D'ACTE APRÈS LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

C'est l'exercice du droit de rétractation qui conditionne donc le recours et l'étendue de la prise d'acte :

– si le salarié a valablement exercé son droit de rétractation, en respectant le délai de 15 jours et en adressant un courrier en ce sens à l'employeur : il peut alors **prendre acte** de la rupture sans aucune restriction, c'est-à-dire en invoquant des manquements antérieurs ou postérieurs à la signature de la convention. La prise d'acte mettra fin immédiatement au contrat de travail, sans qu'il y ait aucun conflit de ruptures, puisque la rupture conventionnelle a été, de fait, abandonnée ;

– si le salarié n'a pas exercé son droit de rétractation dans le délai ou si la rétractation est irrégulière : dans

ce cas, une prise d'acte est envisageable mais seulement si elle intervient avant la prise d'effet de la rupture conventionnelle et à condition qu'elle soit fondée sur des manquements commis ou révélés au salarié sur la seule période postérieure à l'expiration du délai de rétractation. Si tel est le cas, cette prise d'acte rompt immédiatement le contrat et la rupture conventionnelle devrait logiquement être jugée non avenue. En revanche, si comme en l'espèce, les conditions de la prise d'acte ne sont pas remplies en raison de l'ancienneté des manquements invoqués, le juge n'aura pas à se prononcer sur ses effets et devra renvoyer le salarié à la rupture conventionnelle qu'il a signée.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liasons-sociales-quotidien.fr

Rupture conventionnelle / procédure de licenciement : comment les articuler ?

Les solutions

Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue.

Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549 FP-PB

La signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du Code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551 FP-PB

La signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L. 1332-4 du Code du travail.

Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348 FP-PB

Le commentaire

Dans trois arrêts rendus le 3 mars 2015, la Cour de cassation s'est prononcée pour la première fois sur les interférences possibles entre une rupture conventionnelle et un licenciement.

Il est ainsi posé pour principe qu'une rupture conventionnelle peut être conclue après la notification d'un licenciement. Elle vaut alors renonciation commune des parties à ce dernier.

Autre précision : lorsqu'une rupture conventionnelle est conclue après la convocation du salarié à un entretien préalable à un licenciement pour faute, l'employeur peut reprendre la procédure disciplinaire si le salarié décide finalement d'exercer son droit de rétractation dans les 15 jours. Il faudra toutefois le convoquer à un nouvel entretien et veiller au respect du délai de prescription des faits fautifs.

POSSIBILITÉ DE REVENIR SUR UN LICENCIEMENT PAR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans la première affaire, un salarié avait été licencié pour faute avec dispense de préavis, par lettre du 9 janvier 2009. Le 10 février suivant, les parties ont conclu une rupture conventionnelle, homologuée par le Directe en mars.

S'appuyant sur les termes de l'article L. 1237-11 du Code du travail, selon lequel « la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties », le salarié a ultérieurement fait valoir devant la juridiction prud'homale qu'une rupture conventionnelle ne pouvait pas intervenir après la notification d'un licenciement.

Il n'a été suivi ni par les juges du fond, ni par la Cour de cassation pour qui « lorsque le contrat de travail a



été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue».

Une rupture conventionnelle peut donc être valablement signée après un licenciement, voire même après une démission. Elle emporte alors renonciation à la rupture précédente, qui ne produira aucun effet.

Rappelons qu'un licenciement ou une démission peuvent toujours être rétractés tant que l'autre partie y consent de façon claire et non équivoque (pour un licenciement : *v. Cass. soc.*, 12 mai 1998, n° 95-44.354 ; *Cass. soc.*, 4 mars 2015, n° 13-16.148 ; pour une démission : *v. Cass. soc.*, 18 juillet 2000, n° 98-41.033 ; *Cass. soc.*, 26 avril 2007, n° 05-44.246). La rupture conventionnelle marquant l'accord commun des deux parties, il n'y avait donc aucun obstacle à reconnaître sa validité et l'annulation de l'acte de rupture antérieur.

Ce principe trouve, comme habituellement, sa limite dans la preuve d'un vice du consentement affectant la convention de rupture, vice qu'il appartient alors au salarié de démontrer.

INCIDENCE DE L'ANÉANTISSEMENT DU LICENCIEMENT

À l'occasion de cette première affaire, la Cour de cassation a réitéré sa jurisprudence sur les modalités de renonciation à la clause de non-concurrence lorsque les dispositions contractuelles ou conventionnelles accordant une telle faculté à l'employeur n'envisagent pas le cas de la rupture conventionnelle : c'est alors « la date de la rupture fixée par la convention de rupture qui détermine le respect par l'employeur du délai contractuel » (*v. déjà en ce sens : Cass. soc.*, 29 janvier 2014, n° 12-22.116).

La Haute juridiction précise surtout que, dans la mesure où la rupture conventionnelle vaut renonciation des parties au licenciement notifié précédemment, il n'y a pas lieu de considérer que le délai de renonciation à la clause court à compter de la notification du licenciement. C'est en effet le régime de la rupture conventionnelle qui l'emporte.

En l'espèce, les dispositions contractuelles autorisaient l'employeur à libérer le salarié de l'obligation de non-concurrence soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat de travail, soit au plus tard dans la lettre notifiant le licenciement ou le jour même de la réception de la démission. Dès lors, l'employeur pouvait valablement renoncer à la clause au plus tard à la date de la rupture indiquée par les parties dans la convention.

RUPTURE CONVENTIONNELLE CONCLUE APRÈS L'ENGAGEMENT D'UNE PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Dans la deuxième affaire, la Haute juridiction s'est interrogée, cette fois, sur l'incidence d'une rupture conventionnelle signée après convocation à un entretien préalable au licenciement, puis rétractée par le salarié. La procédure disciplinaire peut-elle alors reprendre son cours après cette rétractation ?

En l'espèce, après avoir copieusement insulté un fournisseur au cours d'une réunion du 21 mai, un commercial a été convoqué à un entretien préalable au licen-

ciement, fixé au 7 juin suivant. Ce jour-là, il a signé une rupture conventionnelle, avant de se rétracter le 16 juin suivant. Dès le 21 juin, l'employeur l'a convoqué à un nouvel entretien préalable au licenciement, puis lui a notifié son licenciement pour faute grave par lettre du 1^{er} juillet.

Pour faire juger ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, le salarié avait fait valoir qu'en s'engageant dans le processus d'une rupture conventionnelle pour ces faits précis, l'employeur avait définitivement renoncé à se prévaloir d'un licenciement disciplinaire à son égard et, à tout le moins, d'une faute grave.

Il a été débouté. Pour la Cour de cassation, « la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire ; il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du Code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave ».

Sous réserve de convoquer à nouveau le salarié à un entretien préalable, la procédure disciplinaire peut donc être reprise à raison des mêmes faits après la rétractation d'une rupture conventionnelle.

Il en ira logiquement de même en cas de refus d'homologation par le Directe ou en cas de rétractation exercée par l'employeur.

L'employeur ne doit pas tarder pour procéder à la nouvelle convocation car l'arrêt impose de respecter le délai de prescription des faits fautifs de deux mois (*C. trav.*, art. L. 1332-4). En l'espèce, les faits ne pouvaient être considérés comme prescrits puisque moins de deux mois séparaient leur découverte par l'employeur et la convocation au second entretien.

Précisons que, dans la mesure où la convocation au premier entretien préalable interrompt le délai de prescription, un nouveau délai de deux mois aura, en tout état de cause, commencé à courir à partir de cette même date (*Cass. soc.*, 9 octobre 2001, n° 99-41.217) et c'est donc dans ce nouveau délai que devra avoir lieu le second entretien.

En revanche, la signature de la rupture conventionnelle n'est pas susceptible d'interrompre ce délai, comme l'expose le troisième arrêt ci-dessous.

RUPTURE CONVENTIONNELLE SIGNÉE AVANT ENGAGEMENT DE LA PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Dans la troisième affaire, après de multiples absences injustifiées, l'employeur et le salarié avaient conclu une rupture conventionnelle mais, cette fois, avant même que la procédure disciplinaire ait été engagée par une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement. Or, légalement, seule cette convocation permet d'interrompre le délai de prescription des faits fautifs de deux mois (*C. trav.*, art. L. 1332-4).

Le salarié avait ensuite exercé son droit de rétractation. Mais lors de la convocation ultérieure au premier entretien préalable, plus de deux mois s'étaient écoulés depuis la découverte des faits fautifs.

L'employeur a été condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les faits ayant été jugés prescrits. Comme le précise, en effet, la Cour de cassation,

« la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L. 1332-1 du Code du travail ». Ainsi, si face à un comportement fautif, l'employeur s'engage immédiatement dans un processus de rupture conventionnelle, il ne pourra, en cas de rétractation,

s'engager dans une procédure disciplinaire qu'à la condition de se situer à l'intérieur du délai de deux mois suivant la découverte des faits fautifs.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Démission : la tentative de conclusion d'une rupture conventionnelle ne vaut pas rétractation

La solution

Ayant relevé que, postérieurement à la démission de la salariée, celle-ci avait été convoquée par l'employeur à un entretien, auquel elle ne s'était pas présentée, en vue d'une rupture conventionnelle qui n'avait pas été signée, la cour d'appel a pu en déduire l'absence de renonciation à la rupture du contrat de travail qui résultait de la démission de la salariée.

Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-10.291 FS-PB

Le commentaire

Dans cet arrêt du 16 septembre, la Cour de cassation s'est trouvée confrontée à l'hypothèse d'une tentative, infructueuse, de conclusion d'une rupture conventionnelle, postérieurement à une démission. Le seul fait pour l'employeur et le salarié de s'engager dans la voie de la rupture conventionnelle vaut-elle rétractation de la démission ? La réponse de la Haute juridiction est négative : tant qu'aucune convention de rupture n'est effectivement signée, la démission n'est aucunement remise en question.

CONVOCATION À UN ENTRETIEN EN VUE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Une salariée a donné sa démission à effet du 30 novembre 2010. Le 9 décembre suivant, sur proposition de la salariée, l'employeur l'a toutefois convoquée à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle. La procédure n'est pas allée plus loin : la salariée ne s'étant pas présentée au rendez-vous, aucune convention n'a été signée. Pour autant, la salariée a ultérieurement fait valoir que cette convocation en vue de la signature d'une rupture conventionnelle valait renonciation commune des parties à la démission, de sorte que le contrat de travail n'avait jamais été rompu et pouvait faire l'objet d'une action en résiliation judiciaire aux torts de l'employeur (les manquements reprochés ne sont pas mentionnés dans l'arrêt).

Restait à savoir si les parties étaient effectivement revenues sur la démission. La rétractation d'une démission par son auteur ne peut effectivement produire effet qu'à la condition d'avoir été acceptée par l'employeur (Cass. soc., 18 juillet 2000, n° 98-41.033 ; Cass. soc., 26 avril 2007, n° 05-44.246). Certes, dans un arrêt du 3 mars 2015, la Cour de cassation a admis que « lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture

conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue » (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549 FP-PB, v. page 3). Mais la situation était nettement différente ici, compte tenu de l'absence de signature d'une convention de rupture.

Faut-il néanmoins considérer que la simple convocation à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle vaudrait acceptation par l'employeur de la rétractation de la démission du salarié ?

PAS DE RÉTRACTATION DE LA DÉMISSION EN L'ABSENCE DE CONVENTION SIGNÉE

À cette question, la cour d'appel de Versailles, puis la Cour de cassation répondent par la négative : dès lors que la salariée ne s'est pas présentée à l'entretien et que la rupture conventionnelle n'a pas été signée, il n'y a pas de renonciation à la rupture du contrat de travail résultant de la démission. Aucune action en résiliation judiciaire ne pouvait donc être ultérieurement introduite.

Le présent arrêt permet de circonscrire la portée de l'arrêt du 3 mars 2015 : il n'est possible de revenir sur une démission ou un licenciement par une rupture conventionnelle qu'à la condition d'avoir mené à son terme le processus de signature. Seule cette signature permet de concrétiser la renonciation commune des parties à la rupture unilatérale du contrat.

Dans l'hypothèse d'une signature de la convention de rupture, une question reste toutefois en suspens : si l'une des parties exerce ensuite son droit de rétractation afférent à la rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-13), la signature de celle-ci pourra-t-elle continuer à être considérée comme valant renonciation commune à la démission ou au licenciement ? Affaire à suivre.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Une rupture conventionnelle peut être signée au cours d'un congé maternité

La solution

Sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149 FS-PB

Les commentaires

La législation protectrice interdit à l'employeur de « rompre » le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse, ainsi que pendant toute la durée du congé de maternité et les quatre semaines qui suivent la fin de ce dernier. Seules deux exceptions sont posées : la faute grave et l'impossibilité de maintenir le contrat, sachant toutefois que, même dans ces hypothèses, la rupture ne peut être notifiée ou prendre effet durant la période de suspension correspondant au congé de maternité (*C. trav., art. L. 1225-4*).

Contrairement à ce que suggérait la circulaire de la Direction générale du travail (DGT) du 17 mars 2009, cette protection, qui vise l'hypothèse du licenciement, ne saurait empêcher les parties de recourir à une rupture conventionnelle. La Cour de cassation reconnaît, en effet, sa validité de principe dans un arrêt du 25 mars 2015, qu'elle soit signée durant le congé de maternité lui-même ou pendant la période de quatre semaines suivant l'expiration de celui-ci.

SIGNATURE AU COURS DES QUATRE SEMAINES SUIVANT LA FIN DU CONGÉ

Une salariée, dont le congé de maternité s'étendait du 18 avril au 7 août 2009, avait signé une rupture conventionnelle le 10 août 2009, c'est-à-dire durant la période protégée de quatre semaines qui suit l'expiration du congé. La convention avait été homologuée par l'administration le 7 septembre suivant.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET INAPTITUDE

La Cour de cassation n'a toujours pas tranché la question de savoir si une rupture conventionnelle peut être signée avec un salarié déclaré inapte par le médecin du travail. Ici aussi, des dispositions protectrices figurent dans le Code du travail et imposent à l'employeur, à défaut de reclassement ou de licenciement, de reprendre le paiement du salaire dans le délai d'un mois suivant le second examen médical (*C. trav., art. L. 1226-4 et L. 1226-11*). La jurisprudence relative à l'ancienne rupture amiable (*C. civ., art. 1134*) l'excluait expressément (*Cass. soc., 12 février 2002, n° 99-41.698*).

Il faut désormais attendre que la Cour de cassation soit saisie d'un pourvoi relatif à la rupture conventionnelle homologuée.

La salariée a ensuite saisi la juridiction prud'homale afin de faire requalifier la rupture en licenciement nul, puisqu'intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L. 1225-4 du Code du travail.

Elle a été déboutée par la cour d'appel de Lyon, constatant que les dispositions protectrices sont relatives au seul licenciement et n'excluent donc pas l'application de celles relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail. Même verdict auprès de la Cour de cassation.

VALIDITÉ DE PRINCIPE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'arrêt du 25 mars 2015 indique que, « sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du Code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ».

Il fallait s'attendre à cette solution, puisqu'en septembre 2014, la Haute juridiction avait déjà permis qu'une rupture conventionnelle puisse être signée durant une suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, alors même que des dispositions légales interdisent également à l'employeur de prendre l'initiative de la rupture au cours de cette période (*Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297 FS-PBR*).

Sans doute les Hauts magistrats considèrent-ils que les garanties légales entourant le mécanisme de la rupture conventionnelle (faculté d'assistance, droit de rétractation, contrôle du Direccte et recours au juge prud'homal), apportent un niveau de protection suffisant pour permettre aux parties de négocier une rupture en dehors du cadre protecteur spécifique à la maternité. Ce qui n'empêche pas la chambre sociale de réitérer les deux réserves, désormais habituelles, tenant à l'absence de vice du consentement et à l'absence de fraude de l'employeur (la fraude supposant que la salariée établisse que l'employeur n'a signé la rupture conventionnelle qu'en raison de sa grossesse).

C'est uniquement sur ces deux terrains que la rupture conventionnelle pourrait être contestée par la salariée. Notons qu'avec cet arrêt, la Cour de cassation a de nouveau fait peu de cas de la circulaire de la DGT sur la rupture conventionnelle, laquelle ferme expressément

cette voie « durant le congé de maternité » (*Cir. DGT n° 2009-01, 17 mars 2009, § 1.2*).



CONSULTER LE DOCUMENT SUR:
www.lesajournes-sociales-quotidiennes.fr

Indemnité inférieure au minimum légal, erreur sur la date d'effet de la rupture: la convention n'est pas nulle

La solution

La stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du Code du travail et l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture.

Il appartenait à la cour d'appel, par application de l'article L. 1237-13 du Code du travail, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire.

Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139 FS-PB

Le commentaire

Invoquer un vice du consentement est, sauf rares exceptions, la seule voie admise par la jurisprudence pour remettre en cause une rupture conventionnelle. En témoignage ce nouvel arrêt rendu le 8 juillet par la Cour de cassation, précisant que la stipulation par les parties d'une indemnité de rupture inférieure au minimum légal n'entraîne pas, en elle-même, la nullité de la convention de rupture et l'octroi des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse correspondantes. Il en va de même, ajoutent les Hauts magistrats, lorsque le formulaire mentionne une date d'effet de la rupture antérieure au lendemain de la date de l'homologation.

Il appartient alors au juge de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire de l'employeur.

NON-RESPECT DU FORMALISME LÉGAL

Un salarié réclamait, à double titre, l'annulation de la convention de rupture et les indemnités correspondant à un licenciement sans cause réelle et sérieuse:

– d'une part, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle mentionné dans le formulaire de rupture, était inférieur au minimum légal, c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement (*C. trav., art. L. 1237-13, al. 1°*). L'employeur aurait, en effet, négligé d'intégrer diverses primes dans la moyenne des salaires servant de base de calcul à l'indemnité;

– d'autre part, la convention fixait la date d'effet de la rupture au 6 août 2010, soit trois jours avant la date de délivrance de l'homologation administrative (9 août). Or, légalement, la rupture ne peut pas prendre effet avant le lendemain de l'homologation (*C. trav.,*

art. L. 1237-13, al. 2). L'erreur provenait du fait que l'homologation avait été initialement refusée, de sorte que les parties avaient fait parvenir à l'administration un formulaire régularisé sur les points qui leur avaient été signalés, sans toutefois veiller à rectifier la date d'effet de la rupture au regard du nouveau délai requis pour l'homologation.

VICE DU CONSENTEMENT NON INVOQUÉ

La demande avait-elle des chances d'aboutir, alors même que le salarié n'invoquait, par ailleurs, aucun vice du consentement?

Les irrégularités dans le processus de conclusion de la convention n'entraînent, à elles seules, la nullité que lorsqu'elles présentent un caractère substantiel, c'est-à-dire de façon très exceptionnelle. Il en a été jugé ainsi: – lorsqu'un exemplaire de la convention n'a pas été remis au salarié dès signature du formulaire (*Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-27.000*);

– en cas d'erreur dans la mention de la date d'expiration du délai de rétractation, si celle-ci a privé le salarié de la possibilité d'exercer ce droit (*Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.539*).

Amenée pour la première fois à trancher ces deux nouvelles hypothèses de carence, portant sur les mentions relatives à l'indemnité de rupture et la date d'effet de la rupture, la Cour de cassation s'est refusé à conclure à une nullité automatique de la convention.

PAS DE NULLITÉ AUTOMATIQUE

Selon l'arrêt du 8 juillet, « la stipulation, par les deux parties, d'une indemnité dont le montant est inférieur



à celle prévue par l'article L. 1237-13 du Code du travail et [...] l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture ».

La convention de rupture n'est donc pas nulle de ce seul fait, et le salarié ne peut tirer argument de ces irrégularités pour obtenir automatiquement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

S'agissant de l'indication d'un montant d'indemnité non conforme au minimum légal, la Cour de cassation a déjà récemment précisé que le salarié peut réclamer en justice le versement du différentiel qui s'impose, sans avoir pour cela à demander la nullité de la convention et donc à prouver un vice du consentement. Il lui suffit, en effet, de demander l'application des dispositions relatives au montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (*Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 13-22.134 PS-PB*). Mais elle ne s'était pas prononcée, dans cet arrêt de 2014, sur la possibilité pour le salarié de faire valoir également que le seul fait d'avoir mentionné une indemnité inférieure au minimum légal constituerait une cause d'annulation de la convention. L'arrêt du 8 juillet 2015 tranche ce point par la négative : il faut que cette irrégularité ait entraîné un vice du consentement, qu'il appartiendra au salarié de démontrer, pour que la nullité de la convention soit éventuellement constatée.

CONDAMNATION DE L'EMPLOYEUR AU VERSEMENT DU DIFFÉRENTIEL

En l'absence de vice du consentement établi, le salarié ne doit pas pour autant être lésé dans ses droits, notamment ceux afférents à l'indemnité. C'est pourquoi, l'arrêt ajoute qu'il appartient au juge, par application de l'article L. 1237-13 du Code du travail, « de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire ».

En l'occurrence, la cour d'appel, qui avait simplement « donné acte » à l'employeur de ce qu'il serait redevable d'une somme à titre de complément d'indemnité de rupture et devrait régulariser la rupture au 10 août 2010, a été censurée par la Cour de cassation. Le « donné acte » est en effet « dépourvu de portée », rappellent les Hauts magistrats, puisqu'il ne formule, par définition, qu'une constatation et n'est pas susceptible de conférer un droit à la partie qui l'a obtenu. La décision des juges du fond doit donc prononcer une condamnation effective à l'encontre de l'employeur.

Rappelons que pour obtenir le complément d'indemnité, le salarié devra agir dans le délai de 12 mois à compter de la date d'homologation (*C. trav., art. L. 1237-14*).



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.liaisons-sociales-quotidien.fr

Vices du consentement : incitation à rompre le contrat et tromperie sur l'indemnité de non-concurrence

La solution

Avant relevé, d'une part que l'employeur avait adressé au salarié, le jour où s'était tenu l'entretien à l'issue duquel ce salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », un avertissement se concluant par une incitation à rompre son contrat de travail, d'autre part qu'il avait été indiqué au salarié lors des différents entretiens préalables à la rupture qu'il percevrait une indemnité égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant douze mois au titre de la clause de non-concurrence, alors que l'employeur l'avait délié ultérieurement de cette clause, la cour d'appel, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a ainsi fait ressortir que le consentement du salarié avait été vicié.

Cass. soc., 9 juin 2015, n° 14-10.192 F-0

Le commentaire

Le salarié peut remettre en cause la validité de la convention de rupture qu'il a signée en démontrant l'existence d'un vice du consentement (*C. civ., art. 1109* : violence, dol ou erreur). Un arrêt de la Cour de cassation, daté du 9 juin 2015, fournit une illustration de circonstances laissant apparaître l'absence de consentement libre et éclairé du salarié.

Tel est le cas de la notification, en cours de procédure, d'un avertissement disciplinaire comportant une incitation à rompre le contrat de travail, ou encore de la renonciation postérieure de l'employeur à la clause de non-concurrence alors que le salarié avait été informé, durant l'entretien, qu'il percevrait l'indemnité de non-concurrence.

AVERTISSEMENT ASSORTI D'UNE INCITATION À ROMPRE LE CONTRAT

Un salarié réclamait la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse d'une rupture conventionnelle, signée le 17 mars 2011 et homologuée par l'administration le 26 avril suivant, en faisant valoir, en premier lieu, qu'il aurait été contraint par l'employeur de consentir à la rupture.

En effet, le jour du premier entretien au terme duquel le salarié avait sollicité une rupture conventionnelle, l'employeur venait de lui adresser un avertissement lui reprochant de nombreux manquements professionnels. La lettre était ainsi libellée : « [...] Vous avez précisé ne



plus vouloir travailler pour le groupe [...] et vous avez expressément demandé à être licencié et à partir avec 5000 €. [...] Nous vous demandons soit de continuer à exercer vos fonctions avec professionnalisme en exécutant votre contrat de bonne foi dans le respect de l'obligation de loyauté qui vous incombe, soit de prendre vos responsabilités en prenant l'initiative de la rupture de votre contrat de travail».

Pour sa défense, l'employeur invoquait la jurisprudence constante de la Cour de cassation, selon laquelle l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas par elle-même la validité de la rupture (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865). La circonstance qu'une sanction ait été infligée au salarié peu de temps avant la rupture n'entraîne donc pas, *ipso facto*, la nullité de la convention (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-23.912).

Mais la cour d'appel, suivie par la Cour de cassation, rejette son argumentation car la lettre d'avertissement contenait, outre la sanction prononcée, une « incitation pour le salarié à rompre son contrat de travail ».

En effet, s'il n'y a pas d'incompatibilité de principe entre un litige préexistant et la signature d'une rupture conventionnelle, il va de soi que si une **contrainte** ou une **pression** quelconque est exercée sur le salarié en vue de le pousser à signer, le vice du consentement est caractérisé, entachant ainsi la validité de la rupture.

La Cour de cassation avait déjà statué en ce sens à propos d'un employeur ayant **menacé** une salariée de voir tenir la poursuite de son parcours professionnel en raison de ses erreurs et manquements susceptibles de justifier un licenciement et, ayant ainsi fait pression sur elle pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle (n. Cass. soc., 23 mai 2013 précité).

concurrente. Lors des **différents entretiens** ayant précédé la signature, il lui avait en effet été indiqué, notamment par la **DRH**, qu'une **indemnité** égale aux deux tiers de son salaire net mensuel lui serait versée pendant 12 mois au titre de la **contrepartie à la clause de non-concurrence**. Mais une fois l'homologation de la convention obtenue, l'employeur avait informé le salarié qu'il le **défait de l'obligation de non-concurrence**.

Pour les juges d'appel, approuvés par la Cour de cassation, cette circonstance démontrait que le **consentement** du salarié avait été vicié.

Si l'arrêt ne l'énonce pas expressément, ce sont les conditions du **dol** qui semblent être ici réunies. Ce vice du consentement consiste en des manœuvres destinées à tromper l'autre partie, sans lesquelles celle-ci n'aurait pas contracté (C. civ., art. 1116). Si le salarié avait eu connaissance de la volonté réelle de l'employeur de renoncer à la clause de non-concurrence, le privant ainsi du bénéfice de la contrepartie, il n'aurait pas consenti à cette rupture conventionnelle.

En pratique, **rien n'interdit** à l'employeur de lever la **clause de non-concurrence** après une **rupture conventionnelle**. La jurisprudence a d'ailleurs précisé que lorsque le **délat contractuel de renonciation** a été fixé par référence à la date de notification de la rupture, ce délai court, en cas de rupture conventionnelle, à compter de « la date de la rupture fixée par la convention de rupture » (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-22.116). L'employeur n'a donc pas à informer le salarié d'une possible renonciation unilatérale avant la signature de la convention. En revanche, comme l'enseigne l'arrêt du 9 juin, l'employeur qui, avant signature, **garantit**, même oralement, au salarié qu'il percevra l'**indemnité de non-concurrence**, et donc qu'il ne lèvera pas la clause, s'expose à des poursuites pour vice du consentement s'il ne tient pas cet engagement. Le salarié pourra, en effet, plaider que cette manœuvre, destinée à l'inciter à signer, a été déterminante de son consentement.

TROMPERIE SUR LE DROIT À L'INDEMNITÉ DE NON-CONCURRENCE

À l'appui de son recours, le salarié prétendait, en outre, avoir été trompé, au moment de la signature de la convention de rupture, sur le bénéfice de l'indemnité de non-



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.inisous-socials-quotidien.fr

Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle : les journalistes sont soumis au droit commun

La solution

L'article L. 1237-13 du Code du travail se réfère aux seules dispositions de l'article L. 1234-9 du même code, de sorte que le calcul du minimum de l'indemnité est celui prévu par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 de ce code.

Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799 FS-PBR

Le commentaire

La signature d'une rupture conventionnelle ouvre droit à une **indemnité minimale** correspondant à l'**indemnité légale de licenciement** (soit 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté + 2/15^e par année au-delà de dix ans), voire, pour les employeurs entrant dans le champ de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la moderni-

sation du marché du travail, à l'**indemnité conventionnelle de licenciement** (*Avenant n° 4, 18 mai 2009, étendu*). Les juridictions du fond étaient divisées sur l'indemnité minimale à verser; dans ce cadre, aux **journalistes professionnels et assimilés**, pour lesquels le Code du travail fixe une indemnité légale de licenciement nettement



plus favorable (un mois de salaire par année de collaboration jusqu'à 15 ans d'ancienneté). Aucune des circulaires relatives à la rupture conventionnelle n'abordant ce point, certains employeurs ont pu estimer plus prudent de leur verser cette indemnité spécifique de licenciement. D'autres se sont contentés de l'indemnité de licenciement de droit commun, au risque de poursuites judiciaires.

Dans un arrêt du 3 juin 2015, la Cour de cassation met fin aux atermoiements: puisque les dispositions sur la rupture conventionnelle font référence aux modalités de calcul de l'indemnité de licenciement de droit commun, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité spécifique de licenciement des journalistes.

TEXTES APPLICABLES

Aux termes de la loi, les journalistes professionnels bénéficient d'une indemnité de rupture dont le mode de calcul est dérogatoire. Ainsi, «si l'employeur est à l'initiative de la rupture, le salarié a droit à une indemnité qui ne peut être inférieure à la somme représentant un mois, par année ou fraction d'année de collaboration, des derniers appointements. Le maximum des mensualités est fixé à 15». Si l'ancienneté excède 15 ans, une commission arbitrale est saisie pour déterminer l'indemnité due (*C. traav., art. L. 7112-3 et L. 7112-4*).

De son côté, la législation propre à la rupture conventionnelle prévoit que le montant de l'indemnité spécifique de rupture «ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9» (*C. traav., art. L. 1237-13*), ce qui renvoie au régime de l'indemnité légale de licenciement de droit commun et, par extension, aux modalités de calcul fixées pour cette dernière par les dispositions réglementaires. Ainsi, d'une part, l'indemnité «ne peut être inférieure à une somme calculée par année de service dans l'entreprise et tenant compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines» (*C. traav., art. R. 1234-1*) et, d'autre part, elle «ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté» (*C. traav., art. R. 1234-2*).

En combinant ces textes, fallait-il en déduire que l'indemnité de l'article L. 7112-3 devait tenir lieu d'indemnité minimale de rupture conventionnelle? Dans deux affaires distinctes, la cour d'appel de Paris avait été saisie de la question, aboutissant toutefois à des solutions contradictoires.

DIVERGENCE D'INTERPRÉTATION AU SEIN DE LA COUR D'APPEL DE PARIS

Pour les magistrats de la 5^e chambre de la cour d'appel de Paris (pôle 6), l'article L. 1237-13 du Code du travail

ne renvoie pas aux dispositions de l'article L. 7112-3. Il n'y a donc pas lieu d'appliquer ces dernières en cas de rupture conventionnelle. Il est également avancé un argument tiré de l'impossibilité pratique de mettre en œuvre le régime dérogatoire des journalistes. En effet, le montant de l'indemnité ne peut pas toujours être déterminé lors de la signature de la convention de rupture, du fait notamment de la nécessité de saisir la commission arbitrale au-delà de 15 années d'ancienneté. C'est bien la preuve que l'article L. 1237-13 ne peut se comprendre comme renvoyant à ce régime spécifique (*CA Paris, Pôle 6, ch. 5, 24 octobre 2013, n° 11/12343*). Ajoutons d'ailleurs que la Cour de cassation a récemment précisé que la commission arbitrale n'est pas compétente pour déterminer le montant de l'indemnité à verser lors d'une résiliation amiable consécutive à un départ volontaire dans le cadre d'un PSR, l'employeur n'étant pas à l'initiative de la rupture (*Cass. soc., 2 avril 2015, n° 13-23.588*).

Au contraire, pour les magistrats de la 6^e chambre de la même cour d'appel de Paris, l'indemnité de licenciement du journaliste prévue à l'article L. 7112-3 du Code du travail constitue une indemnité de licenciement au sens de l'article L. 1234-9, à laquelle la convention de rupture ne peut pas déroger par application de l'article L. 1237-13 (*CA Paris, Pôle 6, ch. 6, 23 octobre 2013, n° 11/12386*). C'est ce second arrêt qui fait précisément l'objet du présent pourvoi en cassation. Le raisonnement des juges d'appel n'a pas résisté et leur décision a été annulée par les Hauts magistrats.

EFFACEMENT DU RÉGIME DÉROGATOIRE DES JOURNALISTES

Dans son arrêt du 3 juin 2015, la Cour de cassation précise ainsi, pour la première fois, que «l'article L. 1237-13 du Code du travail se réfère aux seules dispositions de l'article L. 1234-9 du même code, de sorte que le calcul du minimum de l'indemnité est celui prévu par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 de ce code».

En clair, l'employeur n'est pas tenu de verser l'indemnité spécifique des journalistes de l'article L. 7112-3 et peut se contenter de l'indemnité légale de licenciement de droit commun.

Bien entendu, il ne s'agit que d'un montant plancher, et il lui est donc loisible de verser, à titre volontaire, l'indemnité légale de licenciement des journalistes. En pratique, cela sera d'ailleurs bien souvent le cas lorsque l'employeur sera à l'initiative de la proposition de rupture conventionnelle, car le salarié sera alors peu enclin, en l'acceptant, à renoncer à l'indemnité susceptible d'être perçue dans le cadre d'un licenciement.



CONSULTER LE DOCUMENT SUR
www.les-tribunes-sociales-quotidiennes.fr

Articulation rupture conventionnelle / transaction : impossible de transiger sur le principe même de la rupture

La solution

Un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail, mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368 FS-PB

Le commentaire

Depuis un arrêt du 26 mars 2014, il est admis qu'une transaction puisse être signée postérieurement à l'homologation d'une rupture conventionnelle, pour régler un différend entre les parties. Il n'y a pas ici d'incompatibilité de principe puisque la jurisprudence a admis très tôt qu'une rupture conventionnelle puisse être signée malgré l'existence d'un différend entre les parties (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865).

L'utilité d'une transaction demeure néanmoins extrêmement réduite, puisqu'il ne peut être transigé ni sur le principe même de la rupture, ni sur un élément compris dans la convention (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136). L'idée étant de ne pas vider de sa substance le recours juridictionnel, spécialement prévu par l'article L. 1237-14 du Code du travail pour tout litige portant sur la convention de rupture.

Finalement, la transaction ne peut donc avoir pour seul objet que de régler un différend lié à l'exécution du contrat de travail (paiement d'heures supplémentaires, primes, congés payés, etc.), à condition que les éléments concernés ne soient pas déjà visés dans la convention.

Dans un arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation a fait application de ces restrictions relatives au domaine de la transaction, en concluant, sur demande de l'employeur, à la nullité d'une transaction ayant pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat.

TRANSACTION METTANT FIN À TOUTE CONTESTATION PORTANT SUR LA RUPTURE

La présente affaire concerne une rupture conventionnelle signée le 22 juillet 2009 et homologuée par l'autorité administrative le 12 août. Postérieurement au déblai de rétractation, un différend s'était élevé entre les parties au sujet de la rupture conventionnelle que le salarié estimait pouvoir attaquer en justice pour vice du consentement, prétendant l'avoir signée sous la pression, après que des fonctions lui avaient été successivement retirées, alors qu'il avait été mis à l'écart et incité à démissionner. Les parties avaient alors signé une transaction, visant à « régler de façon globale, forfaitaire et définitive tous litiges pouvant se rattacher à l'exécution du contrat de travail et à la rupture de celui-ci ». Le salarié renonçait ainsi à contester en justice le principe et les modalités de la rupture conventionnelle, moyennant une contre-

partie de 140 000 €, incluant le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle (70 000 €). L'employeur avait ultérieurement contesté la validité de cette transaction mais avait été débouté par les juges du fond. À tort, selon la Cour de cassation.

NULLITÉ DE LA TRANSACTION

Reprenant exactement les termes de l'arrêt du 26 mars 2014, la Haute juridiction rappelle « qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, que si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture ».

Or, en l'espèce, il résultait des constatations de la cour d'appel que la transaction avait notamment pour objet « de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail ». Les Hauts magistrats ont donc considéré que la cour d'appel ne pouvait rejeter la demande d'annulation de la transaction formée par l'employeur.

Il apparaît donc que la nullité affectant une transaction consécutive à une rupture conventionnelle, portant sur le principe même de la rupture du contrat de travail, est invocable aussi bien par le salarié que par l'employeur. L'intérêt pour l'employeur de réclamer l'annulation de la transaction est de se libérer du paiement de la part d'indemnité transactionnelle supérieure à l'indemnité minimale de rupture conventionnelle.

L'employeur restera, en revanche, redevable de l'indemnité de rupture conventionnelle, tant qu'il n'aura pas contesté la rupture elle-même et ce, dans le seul cadre du recours juridictionnel prévu par l'article L. 1237-14 du Code du travail (dans les 12 mois suivant la date d'homologation). L'arrêt ajoute en effet que « les parties à la rupture conventionnelle ne peuvent, pour remettre en cause celle-ci, éluder l'application des dispositions de l'article L. 1237-14 du Code du travail prévoyant la saisine du conseil de prud'hommes ».



CONSULTER LE DOCUMENT SUR :
www.iliaisons-sociales-quotidiennes.fr



Drôit de rétractation

La lettre de rétractation doit être notifiée à l'autre partie signataire

Selon l'article L. 1237-13 du Code du travail, le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception. En conséquence, l'envoi de la lettre de rétractation, non à l'autre partie signataire de la rupture conventionnelle mais à l'administration, implique l'absence de validité de la rétractation.

Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539 FS-PBR

À compter de la date de signature de la convention par les deux parties, chacune dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. L'article L. 1237-13 du Code du travail indique, à cet effet, que « ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie ».

Pour la Cour de cassation, il s'en déduit que la rétractation, pour être valable, doit être adressée à l'autre partie signataire. Elle ne l'est pas si la lettre est envoyée uniquement au Direccte. Si le droit de rétractation n'a pas été valablement exercé, l'autre partie pourra donc valablement former sa demande d'homologation de la convention à l'issue du délai de 15 jours suivant la signature: si l'homologation est obtenue, la convention produira normalement ses effets.

Dans cette affaire, la question de la validité de la rétractation adressée par le salarié au Direccte s'est posée dans le cadre de l'articulation entre une rupture conventionnelle et une prise d'acte. Pour plus de détail sur ce point: voir notre commentaire de l'arrêt en page 2 de ce dossier.

Vices du consentement

La caractérisation d'un vice du consentement relève du pouvoir souverain des juges du fond

Sous le couvert d'un grief non fondé de manque de base légale, le moyen développé par l'employeur ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel de l'existence d'un vice du consentement, justifiant ainsi le rejet du pourvoi.

Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-13.830 FS-PB

La démonstration d'un vice du consentement (violence, erreur, dol) est l'un des moyens privilégiés, sinon exclusifs, de remise en cause d'une rupture conventionnelle. Au salarié de prouver alors qu'il a été l'objet de manœuvres, pressions ou menaces l'ayant contraint à la signature. Le contentieux sur ce terrain restera concentré devant les juridictions du fond (conseils de prud'hommes et cours d'appel). Dans cet arrêt du 16 septembre, la Cour de cassation procède, en effet, à un ultime réglage en abandonnant expressément à l'appréciation souveraine des juges du fond la question de l'existence d'un vice du consentement, fermant ainsi la possibilité de débattre de nouveau de cette appréciation à l'occasion d'un pourvoi.

Dans cette affaire, à l'appui d'un pourvoi en cassation, un employeur contestait la décision d'une cour d'appel

ayant invalidé une rupture conventionnelle pour vice du consentement au motif que le salarié l'avait signée sous la contrainte. Ce dernier avait subi diverses pressions l'ayant poussé à accepter la convention de rupture sous peine d'être licencié. La cour d'appel avait notamment relevé que, le jour de la signature de la convention, il venait de se voir notifier une mise à pied conservatoire avec convocation à un entretien préalable au licenciement et que les pourparlers s'étaient déroulés dans un climat de tension professionnelle.

Pour l'employeur, les éléments relevés par les juges d'appel ne suffisaient pas à caractériser l'existence de manœuvres ou de menaces ayant vicié le consentement du salarié.

La Cour de cassation a toutefois rejeté d'emblée ce moyen qui « ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par la cour d'appel de l'existence d'un vice du consentement ».

La Cour de cassation ne contrôle donc pas l'appréciation qui a été faite par les juges du fond des différents éléments apportés par le salarié à l'appui de ses prétentions. Il est donc inutile de former un pourvoi sur ce point. Le pouvoir souverain des juges du fond pour apprécier l'existence ou non d'un vice du consentement coupe court à toute nouvelle discussion devant la Cour de cassation sur les éléments de fait retenus par la cour d'appel pour motiver sa décision.

Ce principe de l'appréciation souveraine des juges du fond avait déjà été affirmé au détour de plusieurs arrêts relatifs à la rupture conventionnelle (Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-19.268 PBR: « la cour d'appel a relevé, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, qu'aucune pression ou contrainte n'avait été exercée sur la salariée pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle »; v. aussi Cass. soc., 9 juin 2015, n° 14-10.192 D; Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 13-16.372 D, le dossier jurisprudence hebdo n° 227/2014 du 16 décembre 2014). Cette solution va dans le sens d'une réduction du nombre de pourvois en matière de rupture conventionnelle.

Salariés protégés

Seul le juge administratif est compétent pour apprécier la validité d'une rupture conventionnelle conclue par un salarié protégé

Le juge judiciaire ne peut, en l'état de l'autorisation administrative accordée à l'employeur et au salarié bénéficiant d'une protection mentionnée aux articles L. 2411-1, L. 2411-2 et L. 2411-7 pour procéder à la rupture conventionnelle du contrat de travail qui les lie et sans violer le principe de séparation des pouvoirs, apprécier la validité de ladite rupture, y compris lorsque la contestation porte sur la validité du consentement du salarié.

Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-22.148 F-0

Confirmation de jurisprudence: dans la mesure où la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 1237-15), le juge judiciaire n'a pas compétence pour se prononcer sur la validité de la rupture, y compris lorsque le salarié conteste la validité de son consentement. Seul le juge administratif doit être saisi de la question (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136). En l'espèce, un salarié protégé en raison de sa candida-

ture aux élections prud'homales, avait contesté devant la juridiction prud'homale la validité de sa rupture conventionnelle en invoquant un vice du consentement. Les juges du fond avaient rejeté sa demande, estimant que la liberté de consentement avait été assurée. La Cour de cassation censure cette décision, puisque la cour d'appel avait dû d'office se déclarer incompétente et renvoyer les parties à mieux se pourvoir en saisissant la juridiction administrative.

Existence d'un mandat extérieur – Le salarié doit en avertir l'employeur au plus tard « au moment de la rupture conventionnelle »

Ne peut se prévaloir de la protection attachée à son mandat de conseiller prud'homal, la salariée dont le mandat a été renouvelé lors des dernières élections sans que l'employeur en ait été informé, au plus tard au moment de la rupture conventionnelle, et sans qu'il soit par ailleurs établi que l'employeur en ait été avisé par d'autres voies.

Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-17.748 FS-PB

Lorsqu'elle est signée avec un salarié protégé, la rupture conventionnelle doit faire l'objet de la procédure d'autorisation par l'inspecteur du travail (C. trav., art. L. 1237-15) et non de la procédure d'homologation classique. Toutefois, lorsque le salarié est titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, etc.), encore faut-il que l'employeur en ait été informé pour que la procédure afférente au statut protecteur lui soit opposable.

En 2012, suivant la position du Conseil constitutionnel (Cons. const., 14 mai 2012, n° 2012-242 QPC, JO 15 mai), la Cour de cassation a ainsi posé pour principe que « le salarié titulaire d'un mandat prud'homal ne peut se prévaloir de cette protection que si, au plus tard lors de l'entretien préalable au licenciement, ou, s'il s'agit d'une rupture ne nécessitant pas un entretien préalable, au plus tard avant la notification de l'acte de rupture, il a informé l'employeur de l'existence de ce mandat, ou s'il rapporte la preuve que l'employeur en avait alors connaissance » (Cass. soc., 14 septembre 2012, n° 11-21.307 FS-PBR, v. le dossier jurisprudence thème -JRP, statut- n° 207/2012 du 6 novembre 2012).

Dans cet arrêt du 30 septembre 2015, la Cour de cassation transpose cette solution à un salarié signant une rupture conventionnelle. Elle exige ainsi que l'information sur l'existence du mandat extérieur ait été donnée à l'employeur « au plus tard au moment de la rupture conventionnelle ».

En l'espèce, une salariée avait été embauchée en 2003 alors qu'elle était déjà titulaire d'un mandat prud'homal, ce dont elle avait informé l'employeur. Ce mandat avait été renouvelé lors des élections prud'homales du 3 décembre 2008, sans que l'employeur en soit cette fois informé (pas même indirectement puisque la salariée gérait seule son planning de travail, sans en référer à ce dernier, et percevait ses indemnités prud'homales en direct). En août 2010, elle a signé une rupture conventionnelle, homologuée par le Direccte selon la procédure prévue pour les salariés dépourvus de mandat. Et pour cause puisque, à aucun moment du processus de négociation de la rupture, elle n'a informé l'employeur de l'existence de son statut protecteur. Ce n'est qu'après la rupture qu'elle a saisi la juridiction prud'homale, afin

d'en faire constater la nullité pour défaut d'autorisation de l'inspecteur du travail.

Pour la Cour de cassation, la salariée ne pouvait se prévaloir de la protection attachée à son mandat, dès lors que « le mandat avait été renouvelé lors des élections du 3 décembre 2008 et qu'elle n'avait pas, au plus tard au moment de la rupture conventionnelle, informé l'employeur de cette réélection, ni établi que l'employeur avait été avisé par d'autres voies ». Le défaut de saisine de l'inspecteur du travail ne pouvait donc pas être reproché à l'employeur.

La formulation « au plus tard au moment de la rupture conventionnelle » manque de précision. En toute logique, pour que le statut protecteur puisse être opposé à l'employeur, l'information devrait avoir lieu avant la signature de la convention (en particulier au cours des pourparlers), voire au plus tard avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours, c'est-à-dire à un moment où l'employeur peut encore requérir l'autorisation de l'inspecteur de travail et non l'homologation du Direccte.

Clause de non-concurrence

Une convention collective peut imposer des modalités de renonciation spécifiques en cas de rupture conventionnelle

L'article 28 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 prévoit qu'en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant l'ingénieur ou le cadre de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. Dès lors, la cour d'appel aurait dû juger tardive la renonciation intervenue par l'envoi d'un courrier postérieurement au départ effectif de l'entreprise.

Cass. soc., 4 février 2015, n° 13-25.451 F-0

Souvent envisagées sous l'angle de la démission ou du licenciement, les modalités de renonciation à la clause de non-concurrence fixées contractuellement ou conventionnellement prévoient fréquemment que le délai de renonciation court à compter de la « notification de la rupture ».

En cas de rupture conventionnelle, la Cour de cassation considère alors qu'un tel délai doit s'apprécier par rapport à la date de la rupture indiquée par les parties dans la convention (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-22.116; Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549).

Mais il peut toutefois arriver que le contrat ou la convention collective prévoient des modalités de renonciation spécifiques à la rupture conventionnelle, lesquelles doivent alors prévaloir sur cette jurisprudence.

Tel est le cas, rappelle le présent arrêt, de l'article 28 de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, modifié par avenant du 21 juin 2010 (étendu). Aux termes de ce texte, en cas de rupture conventionnelle, l'employeur ne peut renoncer à la clause que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture. Dès lors, la renonciation intervenue postérieurement à la signature de la convention ne peut libérer l'employeur du versement de la contrepartie.

Date de la rupture

Le juge ne peut fixer la date de la rupture du contrat de travail au jour de l'homologation

Selon l'article L. 1237-13 du Code du travail, la convention de rupture fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Viola ce texte le jugement du conseil de prud'hommes qui a ordonné la délivrance par l'employeur de l'attestation Pôle emploi et du certificat de travail rectifiés, mentionnant comme date de fin de contrat celle de l'homologation de la rupture le 2 janvier 2012, à la place de celle du 15 janvier 2012, alors qu'il avait auparavant constaté que cette dernière date était celle prévue par la convention de rupture.

Cass. soc., 18 février 2015, n° 13-23.890 F-D

En cas de rupture conventionnelle, le contrat est rompu à la date indiquée par les parties dans la convention, sachant que cette date ne peut être antérieure au lendemain de l'homologation par la Direccte (C. trav., art. L. 1237-13).

C'est donc à tort qu'un conseil de prud'hommes avait ici considéré que la rupture du contrat de travail devait nécessairement être fixée au jour de l'homologation alors que les parties avaient mentionné dans la convention une date postérieure. Le juge aurait dû considérer le contrat rompu à la date indiquée par les parties et c'est bien cette date qui aurait dû figurer sur les documents de fin de contrat.

Aperçu du contentieux devant les cours d'appel

L'employeur doit pouvoir établir qu'un original de la convention a été remis, dès signature, au salarié – Cause d'annulation automatique

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture 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.

Faute pour l'employeur de justifier avoir remis un exemplaire de cette convention signée, la nullité de la convention de rupture s'impose, sans qu'il soit besoin d'examiner les autres moyens dont excipe surabondamment le salarié au soutien de sa demande d'annulation.

Du fait de l'annulation de la convention litigieuse qui ne répond pas aux exigences posées pour sa validité par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, celle-ci ne peut produire aucun effet et l'acte par lequel a été rompu le contrat de travail doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

CA Reims, ch. soc., 7 octobre 2015, n° 13/02065

Même si le Code du travail ne prévoit pas expressément une telle formalité, la convention de rupture doit être établie en deux exemplaires au moins: un pour chaque partie. En 2013, la Cour de cassation a, en effet, précisé qu'un exemplaire de la convention de rupture devait être remis au salarié dès sa signature, de façon à ce que ce dernier soit mis en mesure d'exercer son droit de

rétractation en toute connaissance de cause. À défaut de remise au salarié d'un original de la convention, celle-ci sera jugée nulle de ce seul fait et la rupture s'analysera alors en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-27.000).

Cette jurisprudence est fréquemment invoquée par les salariés devant les juges du fond. Si l'employeur ne parvient pas à établir qu'un exemplaire a bien été remis au salarié, dès signature de la convention, les juges du fond n'hésitent pas à conclure à l'annulation de la convention.

Des différents arrêts rendus au cours de l'année 2015, il ressort que :

- la preuve de la remise d'un exemplaire de la convention pèse sur l'employeur. Il suffit donc au salarié d'alléguer un défaut de remise. L'employeur a alors tout intérêt, lorsqu'il fait signer le formulaire de la convention au salarié, à faire ajouter par ce dernier une mention indiquant qu'un exemplaire lui est remis ce jour même. A ainsi été jugée nulle, une convention qui, hormis la signature de la salariée et la « mention lu et approuvé », ne comportait aucune indication concernant le nombre d'originaux établis et la remise d'un exemplaire à celle-ci (CA Metz, ch. soc., 7 avril 2015, n° 13/02982). Idem pour la convention qui « mentionne uniquement "fait en deux exemplaires", sans aucune indication quant à la remise d'un exemplaire au salarié le jour de sa signature et selon quelles modalités » (CA Colmar, ch. soc., sect. B, 13 octobre 2015, n° 14/01550);
- la remise doit avoir eu lieu dès la signature de la convention. A ainsi été jugée tardive la transmission d'un exemplaire par courrier un mois et demi après la signature (CA Rennes, 9 ch., 3 juin 2015, n° 14/04916). Jugé également insuffisant le seul envoi au salarié du formulaire visé par l'autorité administrative, accompagné de la décision d'homologation (CA Reims, ch. soc., 7 octobre 2015, n° 13/02065).

Il est possible de signer une rupture conventionnelle au cours d'un arrêt maladie

Monsieur D. ne peut prétendre que le fait d'avoir signé cette rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie est irrégulier, alors que, selon la jurisprudence, la convention de rupture conventionnelle conclue durant un congé pour maladie non professionnelle est parfaitement régulière; en l'espèce, les différents écrits parfaitement argumentés, échangés entre le salarié et la société, démontrent que Monsieur D. n'était nullement effondré psychologiquement ainsi qu'il le prétend mais, au contraire, parfaitement à même de défendre ses intérêts, [...]; au vu de ces éléments, la Cour constate que le consentement de Monsieur D a été donné de façon libre et régulière.

CA Rennes, 8^e ch. prud., 20 février 2015, n° 13/02514

Les juges du fond ne voient aucun obstacle à ce qu'une rupture conventionnelle soit signée durant un arrêt de travail pour maladie. La Cour de cassation a d'ailleurs déjà statué en ce sens (Cass. soc., 30 septembre 2013, n° 12-19.711; pour une rupture conventionnelle conclue pendant un arrêt maladie pour dépression liée aux conditions de travail; Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297; pendant une période de suspension pour AT/MP). Il n'est pas nécessaire de soumettre préalablement le salarié à une visite de reprise (CA Orléans, ch. soc., 17 mars 2015, n° 14/01237).

Les juges du fond s'assureront néanmoins, comme l'a fait ici la cour d'appel de Rennes, que l'état de santé du salarié n'a pas eu pour conséquence d'altérer son consentement.

L'entretien et la signature de la convention peuvent s'effectuer au domicile du salarié durant un arrêt de travail pour maladie

Une convention de rupture conventionnelle peut être valablement signée au cours d'une période de suspension consécutive à une maladie et la seule survenance de la signature au cours de la période de suspension ne peut, à elle seule, entacher la convention d'irrégularité et entraîner sa nullité.

Le seul fait que la signature de la convention soit intervenue au domicile du salarié, alors que la loi ne comporte aucune exigence quant aux lieux où doivent se dérouler les entretiens relatifs à la rupture conventionnelle, ne peut à lui seul entacher d'irrégularité la convention, le siège de l'entreprise se trouvant en région parisienne et l'employeur évitant ainsi au salarié un déplacement alors même qu'il était encore en arrêt maladie.

CA Metz, ch. soc., 7 avril 2015, n° 13/03096

Alors qu'il était en arrêt maladie depuis huit mois à la suite d'un accident vasculaire cérébral, un salarié avait été convié par son employeur à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle, ledit entretien devant se dérouler au domicile du malade. L'ensemble du processus de négociation, y compris la signature, s'était ainsi déroulé en dehors de l'entreprise.

La cour d'appel de Metz n'y a vu aucune irrégularité puisque la loi n'impose pas que l'entretien ait lieu au sein de l'entreprise. Il ne s'agissait manifestement pas pour l'employeur de faire ainsi pression sur le salarié, mais de lui éviter un déplacement durant un arrêt de travail. L'intéressé n'ayant, par ailleurs, produit aucun certificat médical permettant d'établir une diminution de ses facultés au moment de la signature, aucun vice du consentement n'a été retenu.

Le fait que le salarié ait été victime de harcèlement moral ne suffit pas à caractériser un vice du consentement

Dès lors que le salarié ne verse aucun élément établissant que le harcèlement subi a entraîné une dégradation de son état de santé psychique, entraînant pour lui une contrainte morale telle qu'elle l'empêchait d'avoir un consentement libre et éclairé au jour de la conclusion de la rupture conventionnelle, la convention de rupture n'est pas nulle.

CA Grenoble, ch. soc., 8 janvier 2015, n° 13/02031

Si, lors de la signature de la convention de rupture, le salarié se trouve dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral qu'il subit et des troubles psychologiques qui en résultent, il pourra devant le juge invoquer un vice du consentement pour contester la validité de la rupture (*in* Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22.372). Il ne faut toutefois pas en déduire, comme en témoigne cet arrêt de la cour d'appel de Grenoble, que la signature de la convention dans un contexte de harcèlement entraîne, *ipso facto*, l'invalidité de la rupture conventionnelle.

En effet, dans cette affaire, les juges du fond ont considéré que le harcèlement moral dont s'estimait victime

un salarié lors de la signature de sa rupture conventionnelle était bien établi mais qu'il ne pouvait s'analyser comme une contrainte morale ayant eu pour effet de vicier son consentement. D'après la cour d'appel, dès lors que le salarié avait exercé l'essentiel de ses fonctions jusqu'à la rupture de son contrat de travail, que la conclusion de la convention avait fait l'objet de trois entretiens au cours desquels l'intéressé avait été à même de discuter des conséquences de la rupture et qu'en outre, il n'apportait aucun élément démontrant une dégradation de son état de santé psychique, il en résultait que le harcèlement moral qu'il avait subi ne l'avait pas placé dans une situation de contrainte morale suffisamment forte pour vicier son consentement et donc pour justifier la nullité de la convention de rupture.

Au final, ce n'est que si le harcèlement subi par le salarié l'a contraint à accepter la rupture conventionnelle afin que cette situation, devenue insupportable pour lui, cesse, qu'il pourra invoquer devant le juge un vice du consentement.

Salarié protégé: même si l'inspecteur du travail a « homologué » la convention, sa décision ne peut être contestée devant le juge judiciaire

Il est établi que l'inspecteur du travail a, tout en suivant la procédure prescrite en vue d'une autorisation, pris une décision en date du 26 janvier 2012 aux termes de laquelle il a « homologué » et non autorisé la rupture conventionnelle.

S'il est constant que le terme d'homologation est effectivement employé dans le cadre de la procédure prévue en cas de rupture conventionnelle d'un salarié ordinaire, qui est alors soumise à la Direccte, il convient de remarquer que ces termes d'autorisation et d'homologation sont proches, voire synonymes dans le langage courant et, à ce titre, employés l'un pour l'autre dans la circulaire DGT 07/2012 du 30 juillet 2012, relative aux décisions administratives en matière de rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés.

Au vu de la procédure préalablement menée par l'inspecteur du travail, il n'est pas douteux que c'est bien une décision d'autorisation qu'il entendait prendre. En tout état de cause, il convient donc d'admettre que la décision émanant d'un inspecteur du travail ne pouvait faire l'objet que d'un recours prévu à l'article R. 2422-1 du Code du travail.

CA Colmar, ch. soc., sect. A, 12 février 2015, n° 14/00387

La rupture conventionnelle signée avec un salarié protégé fait l'objet, non pas de la procédure d'homologation par le Direccte mais de la procédure d'autorisation par l'inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 1237-15*). La décision de ce dernier ne peut alors être contestée que dans le cadre d'un recours administratif (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136; Cass. soc., 15 avril 2015, n° 13-22.148FD*).

Un salarié protégé en tant que médecin du travail avait malgré tout saisi le conseil de prud'hommes, en expliquant que si l'inspecteur du travail avait bien été saisi par l'entreprise d'une demande d'autorisation, celui-ci avait rendu une décision indiquant qu'il homologuait la convention. La terminologie employée ici n'a aucune incidence, confirme la cour d'appel de Colmar. Tant que la décision émane de l'inspecteur du travail, sa contestation relève soit d'un recours hiérarchique devant le ministre du Travail, soit d'un recours contentieux devant le juge administratif.



Indemnité minimale de rupture – Champ d'application de l'avenant n° 4 du 18/05/2009 – Secteur subventionné du spectacle vivant (non)

L'article 12a de l'ANI du 11 janvier 2008 relatif à la rupture conventionnelle qui prévoit que l'accès aux indemnités de rupture est assuré « par le versement d'une indemnité spécifique [...] dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture prévue à l'article 11 ci-dessus », a été modifié par l'avenant n° 4 du 18 mai 2009, lequel a ajouté à la suite de ces mots, « ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable ». Cet accord signé par les organisations patronales suivantes : Medef, CGPME et UPA, a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 26 novembre 2009.

Un arrêté d'extension a pour effet de rendre obligatoire les dispositions d'un accord professionnel ou interprofessionnel pour tous les employeurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial, dont les organisations patronales sont représentatives à la date de signature de l'accord. Il convient, ainsi, de vérifier si les organisations patronales représentatives du secteur d'activité dont relevait l'employeur étaient adhérentes à l'une des organisations patronales signataires ou si l'employeur l'était. En l'occurrence, il n'est pas contesté qu'aucune organisation patronale représentative dans le secteur subventionné du spectacle vivant n'est adhérente à la CGPME, à l'UPA ou au Medef, et que l'employeur n'est pas adhérent à titre individuel à l'une de ces organisations. Ainsi, l'article 4 de l'avenant précité n'est pas opposable à l'employeur. CA Rouen, ch. soc., 20 janvier 2015, n° 13/03981

Le Code du travail prévoit uniquement que l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (*C. trav., art. L. 1257-13*). Il n'est pas fait référence à l'indemnité conventionnelle de licenciement. Toutefois, l'ANI du 11 janvier 2008 a fait l'objet d'un avenant en 2009 (étendu), lequel prévoit que l'indemnité doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable. Toutes les entreprises n'y sont pas soumises. Tel est le cas, selon cet arrêt, de celles relevant du secteur subventionné du spectacle vivant, qui se situent hors champ.

Champ d'application de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 – Employeurs du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social (non)

L'avenant n° 4 étendu par arrêté du 26 novembre 2009 stipulant que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque cette dernière est supérieure à l'indemnité légale, est applicable à tous les employeurs, à l'exception des professions agricoles et des professions libérales, du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire social et, enfin du particulier employeur. En l'espèce, l'employeur relevant du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social est exclu du champ d'application de l'avenant n° 4, de sorte que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est déterminé par l'indemnité légale de licenciement et non par l'indemnité conventionnelle.

CA Paris, pôle 6, ch. 4, 8 septembre 2015, n° 14/11122

La cour d'appel de Paris fait application de la circulaire DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009, selon laquelle, malgré l'extension de l'avenant n° 4, demeurent hors

du champ de celui-ci les professions agricoles, les professions libérales, le secteur de l'économie sociale, le secteur sanitaire et social et les particuliers employeurs.

Le non-respect de la formalité de l'entretien est une cause d'annulation de la convention

La salariée n'a bénéficié d'aucun entretien qui lui aurait permis d'apprécier et de discuter, avant de les signer, les conditions de la rupture conventionnelle. Ainsi, les dispositions précitées de l'article L. 1237-12 n'ont pas été respectées. La formalité de l'entretien avant la signature de la rupture conventionnelle étant une condition déterminante du consentement des parties et donc de la validité de cette convention, M^{me} X demande à juste titre que la convention soit déclarée nulle. Est donc confirmé le jugement du conseil de prud'hommes, constatant la nullité de la rupture conventionnelle, et décidant que celle-ci devait produire les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

CA Versailles, 6^e ch., 30 juin 2015, n° 14/02050

L'employeur avait adressé à une salariée, par voie électronique, une convention de rupture que celle-ci lui avait retournée de la même façon, le même jour, après y avoir apposé sa signature. Aucune rencontre formelle n'avait eu lieu, alors même que la loi prévoit que « les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens » (*C. trav., art. L. 1237-12*). Pour la cour d'appel, le non-respect de cette formalité substantielle conduit inéluctablement à l'annulation de la convention et au versement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Si le droit de rétractation a été exercé, le salarié ne peut pas se prévaloir ensuite d'un vice du consentement affectant la convention

L'exercice par l'une des parties de son droit de rétractation conduit à l'annulation automatique du contrat, de sorte qu'il est inutile de s'interroger sur la régularité d'une rupture conventionnelle réputée n'avoir jamais existé. L'exercice du droit de rétractation empêche la rupture conventionnelle de produire tout effet, si bien qu'il est vain de faire valoir que la convention est entachée d'un vice du consentement ouvrant droit à indemnisation, dès lors qu'elle est réputée n'avoir jamais existé. Par suite, M^{me} Y ne peut se prévaloir d'un préjudice résultant d'un abus relatif à la signature d'un contrat auquel elle n'a pas consenti.

CA Montpellier, 4^e ch., sec. 3, 25 mars 2015, n° 13/01561

Une rupture conventionnelle avait été signée le 7 septembre 2009. Le 9 septembre, la salariée s'est rétractée auprès de l'employeur. Ce dernier s'est également rétracté le lendemain. La salariée a finalement été licenciée pour faute grave un mois plus tard. L'intéressée a alors assigné l'employeur aux prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et a réclamé à cette occasion des dommages-intérêts au titre du caractère abusif de la rupture conventionnelle, laquelle lui aurait, semble-t-il, été imposée par l'employeur. Elle a été déboutée sur ce point : la rupture conventionnelle ayant été rétractée, il n'est plus possible d'invoquer un vice du consentement ou une irrégularité du processus de signature.