

ARTICLE

QUOI DE NEUF AU SUJET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE !

Droit du travail et de la protection sociale | 09/04/14 | Virginie Devos

Les premiers mois de l'année 2014 ont été l'occasion pour la Cour de cassation d'apporter des précisions importantes se rapportant à la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle, supposée sécuriser la rupture du contrat de travail d'un commun accord, a ainsi fait l'objet de précisions jurisprudentielles notables au cours des derniers mois dont il convient de tenir compte.

Certains arrêts peuvent rassurer les employeurs. C'est le cas d'un arrêt rendu le 29 janvier 2014 (n°12-27.594) par lequel la Chambre sociale précise que « le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun ». La nullité n'est donc pas automatique, sauf s'il est établi qu'elle se rattache à un vice du consentement, ce qui devrait être rare.

Un arrêt rendu le même jour, peut a priori également rassurer en ce qu'il affirme « qu'une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail ne peut entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation » (n° 12-24.539).

Cette solution laisse néanmoins planer un risque de nullité : certes, cette sanction avait été écartée en l'espèce par une cour d'appel qui avait exclu tout vice du consentement, mais il convient de rester vigilant, notamment eu égard à la jurisprudence, encore récente, relative à la nécessaire remise d'un exemplaire de la rupture conventionnelle au salarié (Cass. Soc. 6 févr. 2013, n° 11-27.000).

D'autres décisions sont, en revanche, plus inquiétantes. C'est le cas d'un troisième arrêt du 29 janvier 2014 (n° 12-25.951) qui porte sur une exigence qui ne résulte pas des dispositions législatives relatives à la rupture conventionnelle, mais de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui en est à l'origine. L'article 12 de cet accord prévoit que « la liberté de consentement des parties est garantie par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement ». Aussi un salarié avait-il soutenu que le fait qu'il n'ait pas été informé par son employeur de la possibilité de prendre contact auprès du service public de l'emploi constituait l'inobservation d'une formalité essentielle justifiant l'annulation de la rupture conventionnelle. Si les juges du fond sont approuvés en ce qu'ils ont écarté la nullité de la rupture conventionnelle, ce n'est toutefois que parce qu'ils avaient « constaté que le salarié avait conçu un projet de création d'entreprise » et avaient ainsi souverainement retenu que la violation invoquée n'avait pas affecté la liberté de son consentement.

La remise en cause de la rupture reste donc possible à ce titre, ce qui invite à une grande vigilance formelle lors de la phase qui précède et entoure la signature de la convention de rupture sur ce point précis.

Enfin, un arrêt très récent vient mettre un terme aux interrogations qui entouraient l'éventuelle possibilité de conclure une transaction avec un salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Par un arrêt du 26 mars 2014 (n°12-21.136), la Chambre sociale pose une solution subtile qui repose à la fois sur la date de la conclusion de la transaction et sur son objet.





Tout d'abord, la Chambre sociale estime « qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture ne peuvent valablement conclure une transaction (...) que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative » ou, s'agissant d'un salarié protégé, « postérieurement à la notification aux parties de l'autorisation, par l'inspecteur du travail, de la rupture conventionnelle ». Peu importe l'objet de la transaction : c'est sans doute l'état d'infériorité –juridique et économique- du salarié avant ces deux « instants » qui est incompatible, aux yeux de la Cour de cassation, avec une transaction qui interviendrait trop tôt. Les Hauts magistrats retiennent ensuite l'objet qui peut être celui de la transaction alors conclue : elle ne peut régler « un différend relatif à la rupture du contrat de travail » et ne peut ainsi porter que sur un différend qui se rapporte à l'exécution du contrat, « sur des éléments non compris dans la convention de rupture ».

Une transaction ne peut donc empêcher valablement un salarié de contester la convention de rupture qu'il aurait signée, quelle que soit la date à laquelle les parties ont transigé./.

Virginie Devos, Associé
