



Rupture conventionnelle : zoom sur un mode de rupture très à la mode



Isabelle AYACHE-REVAH
Avocat associé
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com



Olivia du JONCHAY
Avocat à la Cour, of counsel
Raphaël Avocats
www.raphael-avocats.com

Initiée par l'accord national interprofessionnel 11 janvier 2008 et introduite dans le Code du travail par la loi du 25 juin 2008 ⁽¹⁾, la rupture conventionnelle permet de se séparer à l'amiable d'un collaborateur de façon simple et rapide. Il convient malgré tout de respecter un certain nombre de règles que nous vous rappelons brièvement ci-après.

GRANDES LIGNES DIRECTRICES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Passage obligé pour la plupart des ruptures amiables

La rupture conventionnelle, dont le régime juridique est fixé par l'article L. 1237-11 du Code du travail, jouit, depuis un arrêt du 16 octobre 2014, d'un quasi-monopole en matière de rupture amiable du contrat de travail ⁽²⁾. Sauf dispositions légales contraires, notamment en matière de GPEC et de PSE, la rupture du contrat

Plébiscitée par les DRH et les salariés, la rupture conventionnelle fait l'objet d'une particulière bienveillance de la part des juges. Afin toutefois de ne pas franchir la ligne jaune, voici, à l'attention des DRH, l'essentiel à retenir...

de travail par accord des parties ne peut intervenir que « dans les conditions prévues pour la rupture conventionnelle », et cela afin de garantir la liberté du consentement des parties. Loin d'être isolée, cette décision est largement suivie par les juridic-

tions du fond ⁽³⁾.

Procédure

Revenons un instant sur la procédure de rupture conventionnelle qui n'est pas empreinte d'un grand formalisme.

Le Code du travail impose aux parties le respect de trois phases :

- la négociation de la rupture au cours d'un ou plusieurs entretiens ⁽⁴⁾ ;
- la signature du formulaire de rupture ;
- et l'envoi pour homologation de la convention de rupture à la Direccte du lieu où est établi l'employeur ⁽⁵⁾.

(1) L. n° 2008-596, 25 juin 2008.

(2) Cass. soc., 15 oct. 2014, n° 11-22.251.

(3) CA Versailles, 11 mars 2015, n° 13/03696.

(4) C. trav., art. L. 1232-12.

(5) C. trav., art. L. 1237-14.



Au cours du ou des entretiens, le salarié a la possibilité de se faire assister. À ce propos, la Cour de cassation a jugé que l'absence d'information relative au droit d'assistance de l'intéressé ne remet pas nécessairement en cause la validité de la rupture, si son consentement est resté libre ⁽⁶⁾.

Bien que la prudence l'impose, rien n'oblige théoriquement l'employeur à appliquer à la rupture conventionnelle les règles prévues pour le licenciement et notamment celles relatives à la convocation du salarié par écrit, remis en main propre ou par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ⁽⁷⁾.

Cette décision n'est cependant pas étonnante dans la mesure où la jurisprudence avait déjà admis qu'un employeur pouvait valablement inviter oralement le salarié à un entretien de négociation avant de lui remettre la convocation le jour même de la rencontre ⁽⁸⁾.

Afin de tenir compte de la commune volonté des parties, et contrairement à la rupture unilatérale à l'initiative de l'employeur, aucun délai impératif n'est prévu entre la tenue du ou des entretiens et la signature du formulaire de rupture. À ce titre, la Cour de cassation admet que l'employeur et le salarié puissent signer la convention le jour même de l'entretien ⁽⁹⁾.

Indemnité spécifique de rupture

Le Code du travail impose le versement d'une indemnité de rupture. Il ne fait toutefois référence qu'à l'indemnité légale de licenciement ⁽¹⁰⁾. L'employeur reste néanmoins tenu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable ⁽¹¹⁾. Cette règle ne s'applique pas lorsque l'activité de l'entreprise relève d'un des secteurs non couverts par l'ANI de 2008 (professions libérales, secteur agricole...) ⁽¹²⁾.

La Cour de cassation a récemment précisé que lorsque l'employeur n'a pas versé cette indemnité de rupture, le salarié pouvait, sans remettre en cause la validité de la convention, exiger son paiement ⁽¹³⁾.

Date de la rupture

Concernant la date de rupture du contrat de travail, la seule obligation pesant sur les parties est de la

fixer postérieurement à celle de l'homologation. Sous cette réserve, le contrat de travail prend donc fin à la date qu'elles ont fixée ⁽¹⁴⁾.

Homologation, rétractation et contentieux

Une fois le formulaire de rupture dûment rempli, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit à rétractation ⁽¹⁵⁾. À ce titre, il a été jugé que l'erreur dans le décompte du délai de rétractation n'entraînait pas la nullité de la convention, sous réserve qu'elle n'ait pas eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver d'exercer son droit à rétractation. Dans cette affaire, l'erreur n'était toutefois que d'un jour ⁽¹⁶⁾ !

Notons par ailleurs que la signature par les parties d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas le délai de prescription ⁽¹⁷⁾. En conséquence, l'employeur qui, tout en ayant connaissance de faits fautifs, accepte de conclure une rupture conventionnelle avec son salarié conserve, en cas de rétractation de ce dernier, le droit de reprendre une procédure disciplinaire à son encontre, mais doit veiller au respect du délai de deux mois imposé par l'article L. 1332-4 du Code du travail ⁽¹⁸⁾.

In fine s'ouvre la phase d'homologation de la rupture qui n'appelle pas de commentaire particulier, si ce n'est qu'à défaut de décision expresse d'homologation de la rupture dans le délai de 15 jours celle-ci est réputée acquise implicitement.

DERNIERS ASSOUPPLISSEMENTS JURISPRUDENTIELS

À travers sa jurisprudence récente, la Cour de cassation assure un réel contrôle de la validité du consentement du salarié tout en sécurisant et en assouplissant le champ d'application de la rupture conventionnelle.

Libre consentement des parties

Un différend entre les parties au moment de la signature de la rupture conventionnelle ne remet pas nécessairement en cause la validité de la convention ⁽¹⁹⁾. Et ce même si le motif du différend allégué par le salarié est un harcèlement moral.

(6) Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.207.

(7) C. trav., art. L. 1232-2.

(8) CA Riom, 16 oct. 2012, n° 11/01589.

(9) Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-19.268.

(10) C. trav., art. L. 1237-13.

(11) En application de l'avenant du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008.

(12) Instr. DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009.

(13) Cass. soc., 16 déc. 2014, n° 13-15.081.

(14) Cass. soc., 18 févr. 2015, n° 13-23.880.

(15) C. trav., art. L. 1237-13.

(16) Cass. soc., 28 janv. 2014, n° 12-24.539.

(17) Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348.

(18) Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551.

(19) Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865..



Il en va toutefois différemment si le conflit existant entre l'employeur et le salarié est de nature à entraîner une contrainte morale suffisamment forte pour vicier le consentement du salarié au jour de la signature et empêcher qu'il soit libre et éclairé ⁽²⁰⁾.

Cela peut se produire dans une situation de harcèlement moral, ou lorsque qu'une procédure de licenciement disciplinaire injustifiée a été parallèlement engagée ⁽²¹⁾, voire sous l'emprise d'une contrainte économique ou dans le cadre d'un conflit « avec expression de menace » ⁽²²⁾.

Élargissement du champ d'application de la rupture conventionnelle

Initialement interdite pendant les périodes de suspension du contrat de travail faisant l'objet d'une protection particulière ⁽²³⁾, la rupture conventionnelle est désormais possible avec un salarié victime d'accident du travail ou de maladie professionnelle ⁽²⁴⁾, ou bien encore avec un salarié déclaré apte avec réserves à reprendre son poste de travail ⁽²⁵⁾.

Poursuivant sur cette voie, la jurisprudence a récemment admis qu'une rupture conventionnelle puisse être signée avec une salariée en congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes ⁽²⁶⁾.

Si les juges admettent la validité de ruptures amiables avec des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou en état de grossesse, c'est bien sûr à la condition que ne soit constaté aucune fraude, ni aucun vice du consentement.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET TRANSACTION

S'agissant de la conclusion d'une transaction après une rupture conventionnelle, la Cour de cassation a entérinée la position prise par le Ministre du travail qui l'admettait ⁽²⁷⁾. Elle en précise toutefois que la transaction doit intervenir postérieurement à l'homologation de la rupture et qu'elle peut régler un différend

lié à la conclusion et/ou à l'exécution du contrat de travail ⁽²⁸⁾, sans jamais porter sur la rupture du contrat.

Un arrêt en date du 25 mars 2015 a en conséquence annulé une transaction conclue entre les parties après avoir rappelé cette double condition ⁽²⁹⁾.

ARTICULATION AVEC LES RUPTURES UNILATÉRALES

Prolige concernant la rupture conventionnelle, la Cour de cassation a également éclairci la question de l'articulation entre la rupture conventionnelle et les modes de rupture unilatéraux du contrat de travail.

Elle a notamment considéré que si l'annulation de la rupture conventionnelle n'avait pas été demandée dans le délai d'un an fixé par l'article L. 1237-14 du Code du travail, la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail, quand bien même elle aurait été antérieure à cette rupture, devenait sans objet ⁽³⁰⁾.

Plus récemment encore, la Cour de cassation a estimé que la signature d'une rupture conventionnelle postérieurement au licenciement vaut renonciation à la rupture précédemment intervenue ⁽³¹⁾. Autrement dit, une telle rupture conventionnelle annule, dans ce cas, les effets du licenciement. L'accord de volonté prime sur la décision unilatérale de rupture.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

L'arrêt précité du 3 mars 2015 précise qu'en matière de rupture conventionnelle c'est la date de la rupture fixée par la convention de rupture qui détermine le respect par l'employeur du délai contractuel ou conventionnel fixé pour renoncer à l'application d'une clause de non-concurrence.

Étendant à la rupture conventionnelle une solution déjà adoptée en matière de licenciement et de démission ⁽³²⁾, la Cour considère que le montant de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence ne peut pas être minorée selon les règles applicables en cas de démission. Une telle clause est réputée non écrite ⁽³³⁾.



La rupture conventionnelle a encore de beaux jours devant elle, même si l'assujettissement de l'indemnité de rupture au forfait social a alourdi la note pour les entreprises... ◆

(20) CA Grenoble, 8 janv. 2015, n° 13/02031.

(21) Cass. soc., 12 févr. 2014, n° 12-29.208.

(22) CA Versailles, 16 déc. 2014, n° 14/00880.

(23) Circ. DGT n° 2009-04, 11 mars 2009.

(24) Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297.

(25) Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082 ; Cass. soc., 9 juil. 2014, n° 13-18.696.

(26) Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149 ; CA Riom, 3 févr. 2015, n° 14/01564.

(27) Rép. min., quest. n° 55914, JOAN Q, 2 sept. 2014.

(28) Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136.

(29) Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368.

(30) Cass. soc., 10 avr. 2013, n° 11-15.651.

(31) Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549.

(32) Cass. soc., 25 janv. 2012, n° 10-11.590.

(33) Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-25.847.