

Rupture conventionnelle : les dernières jurisprudences (contexte conflictuel, vice du consentement, harcèlement moral et renonciation à l'exercice d'un recours)



Par Julien Boutiron
Avocat à la Cour

Plusieurs Cours d'appel et Conseils de prud'hommes avaient jugé qu'une rupture conventionnelle ne pouvait être signée dans un contexte conflictuel (1). Ces jurisprudences transposaient la solution retenue par la Cour de cassation antérieurement à l'existence de la rupture conventionnelle au terme de laquelle si le contrat de travail pouvait être rompu d'un commun accord, le même acte ne pouvait, à

la fois, rompre le contrat de travail et éviter un litige résultant de sa rupture (2).

Dans deux arrêts des 23 mai et 26 juin derniers (3 et 4), la Cour de cassation vient d'adopter une position contraire : « *L'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture conventionnelle* »

Pour autant, une rupture conventionnelle ne peut être signée en toutes circonstances.

Dans l'arrêt du 23 mai 2013 (3), la Cour de cassation rappelle que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Dans cette affaire, la Cour de cassation a validé un arrêt de la Cour d'appel de Versailles annulant la rupture conventionnelle conclue entre un avocat salarié et son cabinet.

Cette annulation a été prononcée au motif que le consentement de l'avocat salarié avait été vicié par les menaces de son employeur de ternir la poursuite de son parcours professionnel en révélant ses erreurs et ses manquements.



Dans une décision antérieure (5), la Cour de cassation a décidé, sans surprise, qu'une rupture conventionnelle ne pouvait être conclue avec un salarié victime d'un harcèlement moral. En effet, une situation de harcèlement moral (à condition qu'elle soit réelle) est de nature à caractériser l'existence d'un vice du consentement.

Si l'existence d'un litige n'empêche pas, en principe, de signer une rupture conventionnelle, cette signature ne doit pas avoir été précédée ou ne doit pas risquer d'être suivie par des accusations de harcèlement moral de la part du salarié. Dans le cas où la rupture conventionnelle serait annulée, cette annulation produirait l'effet d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans l'arrêt du 26 juin dernier, la Cour de cassation (4) dénie toute valeur à la signature par le salarié d'une clause de renonciation à tous recours accompagnant la signature d'une rupture conventionnelle.

En effet, la renonciation à l'exercice d'un recours est possible lors de la signature d'une transaction qui met fin à l'existence d'un litige entre un employeur et un salarié moyennant le versement d'une contrepartie financière. Selon la Cour de cassation, cette clause doit être réputée non écrite au motif qu'elle est contraire à l'article L 1237-14 du Code du travail qui prévoit la procédure d'homologation et les conditions du recours à l'encontre de cette convention.

1 Par exemple CPH Bordeaux 21 janvier 2011 RG n°09/02933 et Riom 18 janvier 2011 RG n°10/00653

2 Cass. Soc. 5 mai 1998 pourvoi n°96-17137

3 Cass. Soc. 23 mai 2013 pourvoi n°12-13665

4 Cass. Soc. 26 juin 2013 pourvoi n°12-15208

5 Cass. Soc. 30 janvier 2013 pourvoi n°11-22 332

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.

Or le motif du licenciement reproduit dans l'arrêt de la Cour de cassation se rapprochait manifestement plus d'une faute que d'une insuffisance professionnelle.

En effet, il était question : « *le défaut de respect de consignes précisées selon un descriptif signé par le salarié* » « *le défaut de mise en place de rapports d'activité* » « *le défaut de mise en œuvre d'une politique tarifaire* ». Ces motifs constituent incontestablement des manquements de la part du salarié.

La Cour de cassation juge l'application de la loi, il est donc logique que celle-ci laisse toute latitude à la Cour d'appel pour décider si l'employeur, en invoquant ces griefs, s'est placé ou non sur un terrain disciplinaire.

En revanche, la Cour de cassation est également juge de la motivation retenue par la Cour d'appel et de sa cohérence avec la décision rendue. Or elle ne semble pas exercer son contrôle.

Cette décision semble donc incohérente à moins que la lettre de rupture n'ait également mentionné des faits constitutifs d'une insuffisance professionnelle qui n'auraient pas été reproduits dans l'arrêt rendu par la Cour de cassation.

A la décharge de la Cour de cassation, ce contrôle est difficile à réaliser puisque c'est l'intention qui distingue la faute de l'insuffisance professionnelle. La Cour de cassation ne semble pas vouloir juger les cœurs et les âmes.

La Cour de cassation relève que les faits n'avaient pas été qualifiés de fautifs par l'employeur. En effet, si l'employeur s'était expressément placé sur un terrain disciplinaire, la Cour d'appel n'aurait pu revenir sur la qualification retenue par l'employeur.

En revanche, dans un arrêt du 23 mai dernier, la Cour de cassation a validé un arrêt rendu par une Cour d'appel en retenant : « *la lettre de licenciement visait une somme d'éléments objectifs caractérisant une insuffisance professionnelle* » à savoir : « *...une gestion défailante* » « *...une absence de maîtrise des coûts* » « *...des carences dans la gestion du personnel* ».

Cet arrêt parfaitement motivé laisse apparaître que le contrôle de la Cour de cassation est à géométrie variable..

La mésentente devient-elle en elle même un motif de licenciement ?

Cette lettre vise à apporter une information au public relative au droit du travail mais ne saurait en aucun cas constituer une consultation.