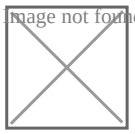

La rupture conventionnelle et la jurisprudence

publié le **13/02/2014**, vu **4072 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

C’est un moyen de rupture du contrat au même titre que le licenciement ou la démission. Mais à la différence de ces deux moyens, la rupture conventionnelle résulte d’une négociation entre le salarié et l’employeur afin d’aboutir à la convention de rupture. Cette possibilité est prévue à l’art 1237-11 à 1237-6 du Code de Travail. Elle a pris une place relativement importante en raison des avantages qu’elle présente pour l’employeur et le salarié. Mais les textes prévoit des moyens de protection du salarié tel que le délai de rétractation, la jurisprudence est venue par la suite précisée les modalités d’application des textes.

~~C’est un moyen de rupture du contrat au même titre que le licenciement ou la démission.

Mais à la différence de ces deux moyens, la rupture conventionnelle résulte d’une négociation entre le salarié et l’employeur afin d’aboutir à la convention de rupture.

Cette possibilité est prévue à l’art 1237-11 à 1237-6 du Code de Travail.

Elle a pris une place relativement importante en raison des avantages qu’elle présente pour l’employeur et le salarié.

Mais les textes prévoit des moyens de protection du salarié tel que le délai de rétractation, la jurisprudence est venue par la suite précisée les modalités d’application des textes.

I/ Ce que la loi prévoit

L’article 1237-11 alinéa 2 du Code du Travail dispose que « La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. »

L’article 1237-12 du Code du Travail concerne la possibilité pour le salarié de se faire assister aux entretiens au cours desquels il est convenu du principe de la rupture conventionnelle.

L’article L 1237-1 3 du Code du Travail dispose que « La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. »

L'article 1237-14 du Code du Travail subordonne la validité de la convention à son homologation par l'autorité administrative

II/ La jurisprudence de la Cour de Cassation

Dans les espèces qui lui ont été soumise, la Cour de Cassation affine le régime juridique de ce mode de rupture.

La Cour de Cassation considère qu'une erreur dans le délai de rétractation prévu par l'article L1237-11 du Code du Travail ne peut entrainer la nullité de la convention que si elle a pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit de rétractation. (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12–24.539, M. V. c/ Sté Maladis)

Dans un second arrêt du même jour la Cour de Cassation s'attache au sort de la clause de non concurrence contenu dans le plan de rupture.

Elle a affirmé que dès lors que la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain de la date de l'homologation de la convention par l'administration ; Le point de départ du délai de 15 jours dont dispose l'employeur pour renoncer à la clause de non concurrence est la date de la rupture fixée par la convention de rupture.(Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12–22.116, M. H. c/ Sté Teissier et a)

De la même façon la cour considère que le défaut d'information du salarié, ne disposant pas de représentants du personnel, sur la possibilité de se faire assister n'entraine pas la validité de la rupture conventionnelle. (Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12.27.594, M. L. c/ Sté King Jouet)

La Cour considère que le fait d'omettre d'informer le salarié de la possibilité qui lui est offerte de prendre contact avec le service public de l'emploi pour envisager la suite de son parcours, n'affecte pas plus la liberté de son consentement à la rupture conventionnel.

Dans ce même arrêt la Cour de Cassation réitéré une solution ultérieure, solution selon laquelle la simple existence d'un différent entre l'employeur et le salarié avant la signature de la convention ne permet pas de présumer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. (Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-23.942, SAS Coignères automobiles c/ M G. et a.ultérieurement Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865 : JurisData n° 2013-009971 : JCP E 2013, 1490 étude G. François).

La Cour rappelle surtout à l'occasion de cette affaire que le syndicat est irrecevable en son action

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

volontaire dès lors que le litige relative à la rupture conventionnelle du contrat de travail ne porte pas atteinte aux intérêts collectifs de la profession.

Dans un autre arrêt la Cour rappelle que le plan de sauvegarde n'est obligatoire pour l'employeur que dans le cas où les licenciements ont été effectifs.

En l'espèce une société avait mis en œuvre une projet de licenciement pour motif économique portant sur 7 salariés. Un employé licencié peu de temps après à saisit la juridiction prudhommale il considérait que l'employeur aurait du mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.(PSE)

Il considérait qu'une série de ruptures conventionnelles avait eu lieu quelques mois avant son licenciement et qu'elles auraient dû être prise en compte dans le calcul du seuil déclencheur de l'obligation d'établir un PSE. Il se basait sur l'article L 1233-6 du Code du Travail qui impose de faire un PSE a toute entreprise de 50 salarié qui procède au licenciement de plus de 10 salarié sur trois mois de mettre en place un PSE pour tout nouveau licenciement envisagé dans les 3 mois suivant.

En l'espèce, le licenciement du salarié intervenait dans la période de trois mois, il considérait donc que les mesures de l'article L 1233-26 du Code de Travail auraient dû lui être appliqué.

La Cour d'Appel va suivre son raisonnement , la société se pourvoit en cassation et la Cour de Cassation casse l'arrêt d'appel et rappelle que « si les ruptures conventionnelles doivent être prises en compte pour l'application de l' article L. 1233-26 du Code du travail , lorsqu'elles constituent une modalité d'un processus de réduction des effectifs pour une cause économique, c'est à la condition que les contrats de travail aient été rompus après l'homologation des conventions par l'administration du travail ; que ne peuvent être retenues les conventions, qui faute d'avoir été homologuées, n'ont pas entraîné la rupture du contrat de travail ».

Autrement dit, seules les ruptures conventionnelles qui ont été menés à leur terme peuvent être prises en compte dans le décompte des licenciements et en l'espèce il n'y en avait pas assez pour justifier la mise en place d'un plan de sauvegarde. (Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-15.382, Sté MGI Coutier c/ M. C. : JurisData n° 2013-023905)

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm
Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com
76/78 rue Saint-Lazare
75009 PARIS
 tel:09.54.92.33.53
FAX: 01.76.50.19.67

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés