

Bonne nouvelle ! La séparation amiable ne cesse de se libéraliser en droit du travail : ou comment la rupture conventionnelle prime désormais sur les traditionnels licenciement et démission

Créée en 2008, la rupture conventionnelle - ce mode alternatif de rupture du contrat de travail qui se substitue aux traditionnelles procédures de licenciement ou de démission - a le vent en poupe.

Il faut dire que la jurisprudence a considérablement élargi les horizons du possible et - une fois n'est pas coutume en matière de droit du travail - les juridictions développent une jurisprudence très libérale et respectueuse du droit commun des contrats.

Par trois arrêts rendus le 3 mars 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue apporter de nouveaux éclairages sur les interférences possibles entre rupture conventionnelle et licenciement et admet notamment qu'une rupture conventionnelle puisse être valablement signée après un licenciement, voire même après une démission.

Voilà de quoi chambouler totalement les repères et réflexes

primaires des travaillistes !

Avant la rupture conventionnelle, la séparation amiable n'existait pas dans le monde du travail français...du moins officiellement. Les employeurs et salariés qui souhaitaient d'un commun accord mettre fin à leurs relations contractuelles, se lançaient alors dans une négociation transactionnelle confidentielle par l'intermédiaire de leurs avocats respectifs, afin de se mettre d'accord sur une indemnisation du salarié emportant renonciation de ce dernier à toute action devant les Tribunaux et dans ce cadre n'avaient d'autre choix que d'organiser un simulacre de licenciement (puisque toute conclusion d'un accord transactionnel suppose obligatoirement la notification préalable de la rupture du contrat de travail).

Et puis la rupture conventionnelle a vu le jour et a permis de légaliser des pratiques anciennes par l'instauration d'une procédure simplifiée... La rupture conventionnelle repose sur le consentement mutuel des deux parties. Contrairement au licenciement, il n'est pas nécessaire pour l'employeur de motiver la rupture par une cause personnelle ou économique. Mais, comme après un licenciement, le salarié touche des indemnités de rupture (a minima l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle) tout en bénéficiant ensuite des allocations chômage.

Son succès est grandissant et le nombre de conventions conclues ne cesse de croître: selon les statistiques du Ministère du Travail, 334.000 ruptures conventionnelles ont été conclues pour la seule année 2014 (320.000 en 2012) avec un record de 33.000 en juillet 2014.

Il faut dire que la jurisprudence a considérablement élargi les horizons du possible et - une fois n'est pas coutume en matière de droit du travail - les juridictions développent une jurisprudence très libérale et respectueuse du droit commun des contrats.

Jusqu'à récemment, il était fortement déconseillé aux entreprises de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié dès lors qu'il existait un différend avec ce dernier ou qu'une procédure disciplinaire/de licenciement avait été amorcée.

Il est acquis depuis janvier 2014 qu'une rupture conventionnelle peut être conclue même dans un contexte conflictuel. La Cour de Cassation a ainsi considéré valable une rupture conventionnelle signée après la réception par le salarié de deux avertissements puis le passage de deux entretiens en vue d'évoquer l'éventualité d'une rupture conventionnelle[1].

Par trois arrêts rendus le 3 mars 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue apporter de nouveaux éclairages sur les interférences possibles entre rupture conventionnelle et licenciement.

Dans une première affaire, un salarié convoqué à un entretien préalable dans le cadre d'une procédure disciplinaire avait signé le même jour une rupture conventionnelle. Cependant, il avait fait usage de son droit de rétractation, et l'employeur avait donc repris la procédure disciplinaire en le convoquant à un nouvel entretien préalable puis en le licenciant pour faute grave.

Le salarié contestait ce licenciement en estimant que l'employeur, en signant la rupture conventionnelle, avait renoncé à engager des poursuites disciplinaires pour ces faits.

La Cour de cassation, confirmant la décision des juges, ne retient pas logiquement cette interprétation, et considère que la signature d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire, ne vaut pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire dans le cas où le salarié fait usage de son droit de rétractation. L'employeur peut donc reprendre la procédure disciplinaire et convoquer à nouveau le salarié pour un entretien préalable[2].

Attention toutefois à ce que le changement de stratégie consistant à stopper une procédure disciplinaire pour enclencher un processus de rupture conventionnelle ne fasse pas prendre le risque à l'employeur de perdre *in fine* le bénéfice de son pouvoir disciplinaire en raison de l'expiration du délai de prescription.

En effet, dans une autre espèce ayant donné lieu à un arrêt rendu le même jour, la Cour de Cassation précise que s'il est parfaitement possible de convoquer un salarié à un entretien préalable dans le cadre d'une procédure disciplinaire, suite à l'échec d'une rupture conventionnelle, encore faut-il respecter le délai de prescription de 2 mois de l'article L. 1332-4 du Code du travail. La signature d'une rupture conventionnelle avant la convocation à un entretien préalable disciplinaire n'a logiquement pas pour effet d'interrompre le délai de prescription de 2 mois[3].

Dans une troisième affaire ayant donné lieu à un autre arrêt en date du 3 mars 2015, la Cour de cassation est allée encore plus loin dans son entreprise de libéralisation de la rupture conventionnelle, et estime qu'une rupture conventionnelle peut même être conclue après la notification d'un licenciement !

Dans cette affaire, l'entreprise avait notifié à son salarié son licenciement pour faute par lettre du 9 janvier 2009, la fin de la relation contractuelle intervenant à l'issue du préavis de 3 mois, non exécuté. Un peu plus d'un mois plus tard, le 10 février, l'entreprise et le salarié signaient une rupture conventionnelle, fixant la fin des relations contractuelles au 10 avril. La convention de rupture conventionnelle était homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte).

On aurait logiquement pu penser que cette deuxième rupture ne pouvait intervenir, le contrat de travail ayant déjà été rompu par la notification du licenciement. La jurisprudence était claire sur ce point jusqu'à présent et appliquait l'adage « *rupture sur rupture ne vaut* ». Pourtant, aux termes de cet arrêt du 3 mars 2015, « *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* »[4].

Une rupture conventionnelle peut donc être valablement signée après un licenciement, voire même après une démission. Voilà de quoi chambouler totalement les repères et reflexes primaires des travaillistes !

A cet égard, un autre arrêt remarquable datant d'il y a deux ans déjà, mérite d'être cité. La Cour de Cassation

avait déjà eu l'occasion de juger que la conclusion d'une rupture conventionnelle rend sans objet une action en justice préalablement introduite par le salarié afin de demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail. La Chambre sociale a considéré que le contrat de travail ayant été postérieurement rompu par la rupture conventionnelle homologuée, le salarié n'était plus fondé à demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail aux torts de l'employeur même en raison d'un harcèlement moral allégué[5]. Un tel arrêt, s'il est respectueux de la liberté contractuelle, avait déjà de quoi surprendre le travailleur habitué à pratiquer un droit du travail éminemment favorable au salarié et dérogoire du droit commun des contrats. Il faut en effet se remémorer qu'en cas de notification d'un licenciement postérieure à une action en résiliation judiciaire, la solution est totalement inverse : le juge doit malgré tout d'abord statuer sur la demande de résiliation judiciaire et ce n'est que s'il l'estime infondé qu'il statuera sur la légitimité du licenciement.

La rupture conventionnelle devient donc au fil de la construction jurisprudentielle un bloc quasi-invincible et intouchable. Le salarié redevient un majeur capable de conclure un accord et de s'engager fermement et de manière définitive.

Conformément au droit commun, seul un vice de consentement (erreur, dol, violence) ou une fraude peut permettre au salarié d'attaquer la validité de la convention de rupture. Mais encore faut-il être en mesure pour le salarié de démontrer les violences ou pressions subies pour le contraindre à accepter la rupture conventionnelle.

C'est en effet bien au salarié, conformément aux principes civilistes, qu'incombe la charge de la preuve en matière de vice de consentement. Et, contrairement à la règle applicable en cas de licenciements, le doute sur la réalité des faits allégués ne profite pas au salarié. Par un arrêt en date du 15 janvier 2015[6], la Cour d'appel de Paris, a jugé dans un cas d'espèce où la salariée invoquait un vice de consentement pour faire annuler une convention de rupture conventionnelle, en arguant d'un prétendu harcèlement moral, que la violence morale alléguée n'était pas prouvée et que la règle prévue à l'article L. 1235-1 dernier alinéa du Code du travail, aux termes de laquelle le doute profite au salarié, n'était applicable qu'aux licenciements et donc sans effet dans le présent litige.

En l'absence de vice de consentement ou de fraude, rien ne permettra de remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle, sûrement pas un différend entre l'employeur et le salarié et pas même une procédure de licenciement en cours, une action en demande de résiliation judiciaire ou encore un licenciement ou une démission d'ores et déjà notifiés, etc.

Au-delà de la remise au goût du jour du sacro-saint principe de la liberté contractuelle, la Cour de Cassation semble également considérer que la rupture conventionnelle puisse servir d'outil de déblocage de situations juridiques inextricables, comme par exemple pour les salariés présentant une maladie de longue durée.

La Cour de Cassation a ainsi validé une rupture conventionnelle signée après « un avis médical d'aptitude sous réserve »[7] : cette « issue de secours » peut s'avérer bien utile lorsqu'aucun poste de reclassement n'est *de facto* susceptible d'être offert au salarié partiellement apte. Il est même possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt de travail, y compris si cet arrêt de travail est consécutif à un accident

du travail et ce malgré la protection particulière dont bénéficie le salarié[8]. On se souvient que la possibilité de licencier un salarié en arrêt de travail consécutif à un accident du travail/maladie professionnelle est extrêmement encadrée et limitée.

En conclusion, la rupture conventionnelle est incontestablement une petite révolution dans le monde du droit du travail.

Mais, comme tout outil flexible et de « libéralisation », la rupture conventionnelle n'est pas également démunie d'un aspect pernicieux : un salarié qui souhaite quitter son emploi n'a aucun intérêt à démissionner et négociera avec son employeur une rupture conventionnelle à bas coût, ce qui lui permettra de percevoir des allocations chômage. Un outil de flexibilité certes mais un outil qui a pour effet inévitable d'accroître le nombre de chômeurs en France...

[1] Cass. soc. 15 janvier 2014, n°12-23942

[2] Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551, P+B

[3] Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348, P+B

[4] Cass. Soc. 3 mars 2015 n°13-20.549 P+B

[5] Cass. soc. 10 avril 2013 n° 11-15.651

[6] CA Paris, Pôle 6, ch. 5, 15 janvier 2015, n°12/09546

[7] Cass. Soc. 28 mai 2014, n°12-28.082

[8] Cass. Soc. 30 septembre 2014, n°13-16.27

Soulier Bunch est un cabinet d'avocats pluridisciplinaire proposant aux différents acteurs du monde industriel, économique et financier une offre de services juridiques complète et intégrée.

Nous assistons nos clients français et étrangers sur l'ensemble des questions juridiques et fiscales susceptibles de se poser à eux tant dans le cadre de leurs activités quotidiennes qu'à l'occasion d'opérations exceptionnelles et de décisions stratégiques.

Chacun de nos clients bénéficie d'un service personnalisé adapté à ses besoins, quels que soient sa taille, sa nationalité et son secteur d'activité.

Pour plus d'informations, visitez soulierbunch.com.

Le présent document est fourni exclusivement à titre informatif et ne saurait constituer ou être interprété comme un acte de conseil juridique. Le destinataire est seul responsable de l'utilisation qui pourrait être faite des informations qu'il contient.