

Rupture conventionnelle : les précautions à prendre

S'il peut sembler aisé de recourir à la rupture conventionnelle, les employeurs doivent être vigilants. Les tribunaux sont attentifs à la réalité du consentement des deux parties.

La rupture conventionnelle permet de mettre fin à un CDI à l'amiable. Sa particularité est de reposer sur l'accord libre et éclairé tant de l'employeur que du salarié [1]. Pourtant, cette procédure donne lieu à de nombreux contentieux. La Cour de cassation a apporté des précisions importantes sur son champ d'application et la marche à suivre.

S'il existe un différend entre les parties

L'existence d'un litige entre l'employeur et le salarié n'exclut pas la conclusion d'une rupture conventionnelle, à condition que le consentement n'ait pas été vicié. La rupture est requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse si l'employeur, qui reprochait au salarié certains manquements, l'a menacé de ternir la poursuite de son parcours professionnel et a fait pression sur lui pour qu'il accepte cette procédure [2]. En revanche, à défaut de prouver que l'accord a été donné sous la menace ou la contrainte, elle n'est pas remise en cause [3]. Une rupture conventionnelle est également exclue dans le



cas de harcèlement moral établi [4]. Il est donc important que le formulaire de demande d'homologation à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) soit rempli de la manière la plus complète possible : déroulement des négociations préalables entre les parties et éléments qui attestent du consentement (par exemple les courriers échangés).

Si le contexte économique est défavorable

Un directeur peut aussi avoir recours à cette procédure lorsque la suppression de l'emploi inter-

vient dans un contexte économique difficile. Afin que le salarié donne son consentement libre et éclairé, l'employeur doit l'informer préalablement sur les droits attachés au licenciement économique qu'il pourrait perdre (priorité de réembauchage, contrat de sécurisation professionnelle, plan de sauvegarde de l'emploi...). La Direccte va vérifier ce point au moment de la demande d'homologation de la convention, qu'elle peut donc refuser.

Si la procédure n'est pas respectée

La rupture conventionnelle intervient à l'issue d'un ou de plu-

sieurs entretiens au cours desquels les deux parties peuvent se faire assister par une personne de leur choix. Dans une structure sans représentant du personnel, le fait que l'employeur n'ait pas informé le salarié de cette disposition n'est pas un motif d'annulation de la convention. En outre, le fait que ce dernier soit assisté à sa demande par son supérieur hiérarchique ne prouve pas qu'une pression a été exercée sur lui pour l'inciter à approuver ce mode de rupture. Les juges ne considèrent pas que son accord était vicié. Celui-ci ne l'est pas non plus quand l'employeur n'a pas prévenu le salarié de la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel [5].

Enfin, l'atteinte à la liberté du consentement n'est pas non plus retenue lorsque la convention de rupture comporte une erreur sur la date d'expiration du délai de rétractation de 15 jours. Cette faute n'entraîne la nullité de la convention que si elle a eu pour effet de corrompre le consentement de l'une des parties ou de priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation [6].

Véronique Baudet-Caille

AVIS D'EXPERT



Emmanuel Nevrière, avocat au Barreau de Paris

« Lorsqu'il existe une situation conflictuelle entre l'employeur et le salarié, il y a une sorte de contradiction à recourir à la rupture conventionnelle dont le principe réside dans le commun accord des parties. En dépit de

la jurisprudence de la Cour de cassation, qui admet la conclusion d'une telle procédure dans un contexte conflictuel, les employeurs doivent être prudents. En cas de litige avéré, lorsque des lettres recommandées ont été échangées par exemple, il est parfois préférable de recourir au licenciement et à la transaction. La rupture conventionnelle n'est

qu'un type de rupture du contrat. La transaction est un mode de règlement définitif du différend opposant les parties. Elle éteint tout litige et met l'employeur à l'abri de toute revendication ultérieure du salarié. À l'inverse, la rupture conventionnelle ne lui interdit pas de former ultérieurement des réclamations, notamment sur le paiement d'astreintes. »

- [1] Lire Direction[s] n° 64, p. 32
- [2] Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13.865
- [3] Cass. soc. 15 janv. 2014, n° 12-23.942
- [4] Cass. soc. 30 janv. 2013, n° 11-22.332
- [5] Cass. soc. 29 janv. 2014, n° 12-27.594, n° 12-25.951
- [6] Cass. soc. 29 janv. 2014, n° 12-24.539

EN SAVOIR PLUS

- Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009
- Instruction DGT n° 02 du 23 mars 2010