

Entreprise et Carrières

Paru dans *Entreprise & Carrières*: N° 1264 du 24/11/2015
Entreprise & Carrières - 2015
 Bibliothèque : LE CAHIER DES RESSOURCES HUMAINES
 Rubrique : Chronique

Auteur(s) :

Avocate associée, Opleo avocats
 Sandrine Henrion

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

Une jurisprudence en construction autour de la **rupture conventionnelle**

Une abondante jurisprudence vise à sécuriser le recours à la rupture conventionnelle et à limiter ainsi les possibilités de sa remise en cause.

La rupture conventionnelle connaît un succès incontestable, puisque, depuis l'entrée en vigueur du dispositif par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », près de 2 millions de ruptures conventionnelles ont fait l'objet d'une homologation par la Direccte.

Selon le Centre d'études de l'emploi, ce mode de rupture du contrat de travail remplit les objectifs qui lui étaient assignés, puisqu'il a permis de donner un cadre juridique formel à des ruptures consensuelles ou négociées, de minimiser les contentieux judiciaires et de fluidifier le marché du travail.

Forte de ce bilan, la Cour de cassation poursuit sa construction, toujours dans le but d'en faciliter le recours.

L'abondante jurisprudence sur le sujet ne s'est pas démentie en 2015 et démontre une volonté d'en encourager l'usage, laissant employeurs et salariés définir conjointement les conditions de la cessation du contrat de travail qui les lie.

Ainsi, après avoir admis la signature d'une rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865), la Cour de cassation a jugé qu'une convention de rupture pouvait être conclue pendant un arrêt maladie pour accident du travail ou maladie professionnelle (Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297), et pendant un congé maternité (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149) s'il s'agit d'un souhait du salarié.

La contrepartie de cette souplesse est la sécurisation de ce mode de rupture par la mise en place d'un cadre juridique strict dans lequel l'intégrité du consentement du salarié est assurée.

Il ne restait plus aux juges qu'à préciser l'articulation de la rupture conventionnelle avec les autres types de rupture du contrat de travail, jusqu'à présent plutôt assez confuse.

La transaction se distingue de la rupture conventionnelle en ce qu'elle n'est pas un mode de rupture du contrat de travail, mais intervient postérieurement à la rupture pour régler définitivement un différend.

Dans ce cadre, la chambre sociale a admis la possibilité de conclure une transaction postérieurement à une rupture conventionnelle à la double condition que cette transaction intervienne après l'homologation de la rupture par l'administration et qu'elle ait pour objet de régler un différend portant sur l'exécution du contrat de travail et non sur le principe même de la rupture ou sur un élément compris dans la convention de rupture conventionnelle (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368).

En effet, transiger sur ces éléments reviendrait à renoncer à les contester, ce qui est contraire à l'article L. 1237-14 du Code du travail.

Quant à l'articulation entre la rupture conventionnelle et le licenciement (ou la démission), la Cour de cassation a décidé qu'une rupture conventionnelle conclue après la notification d'un licenciement vaut renonciation commune à la rupture précédente (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549), comme si le licenciement n'avait jamais été prononcé.

La Cour de cassation a également précisé qu'en cas de tentative infructueuse de conclusion d'une rupture conventionnelle après une démission, il n'y a pas renonciation par le salarié à la démission qui produit alors tous ses effets (Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-10.291).

Sur la question de la prise d'acte, la Cour de cassation limite la possibilité pour un salarié de prendre acte de la rupture de son contrat de travail après l'expiration du délai de rétractation. Celle-ci n'est possible que pour des faits survenus ou découverts entre la date d'expiration de la rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle (Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539).

La Cour de cassation, en réglant ces difficultés, poursuit son entreprise de sécurisation du recours à la rupture conventionnelle en limitant encore les possibilités de remettre en cause ce mode de rupture du contrat de travail.