

Validité d'une rupture conventionnelle conclue en l'état d'un différend existant entre les parties

(Rapport sous Soc. 23 mai 2013, *Oratio avocats*) (1)

par *Alexandre DAVID*, Conseiller référendaire à la Cour de cassation

Rappel des faits et de la procédure

Selon contrat à durée indéterminée du 4 septembre 2006, la Société SJVL, devenue depuis Oratio Avocats, a engagé Mme C. en qualité d'avocate.

Par courrier daté du 2 juin 2009 et remis en mains propres le 9 juin 2009, l'employeur a reproché à la salariée une insuffisance professionnelle et une absence d'implication : « *Nous avons donc eu un entretien en mars 2008 vous indiquant qu'il ne serait pas possible de poursuivre votre collaboration sans amélioration notable et qu'une décision serait prise en juillet 2008 lors de l'entretien annuel de bilan des relations de travail. Quelques semaines après, vous m'annonciez que vous étiez enceinte ce qui a empêché la rupture du contrat* ».

Ce courrier se poursuit dans les termes suivants :

« *Votre statut d'avocat impose des règles spécifiques aux relations entre avocats, qui m'ont amené à ne pas vouloir formaliser par écrit les reproches à votre égard.*

Malheureusement, le manque d'implication dans la poursuite de votre activité pose un problème de relations avec la clientèle, qui amène à préférer ne pas vous affecter de dossiers autres que basiques, pour lesquels un poste de juriste serait amplement suffisant.

Le manque de confiance dont vous faites l'objet de la part des clients, de vos partenaires et de vos collègues apparaît incompatible avec le maintien de vos fonctions en l'état au sein de la société SJVL.

Il ne m'apparaît pas néanmoins opportun, compte tenu de la spécificité du statut d'avocat, collaborateur salarié, de mettre en avant vos erreurs et manquements de façon plus précise, ni d'engager

une procédure unilatérale, avant d'examiner avec vous la possibilité d'une mesure alternative qui préservera des relations confraternelles et ne ternira pas la poursuite de votre parcours professionnel.

Une rupture amiable me semble être la voie la plus adaptée à notre statut professionnel spécifique.

Je vous invite à m'indiquer si vous êtes susceptible d'engager des discussions dans ce cadre. À défaut de réponse au 15 juin 2009, je considérerai que vous ne souhaitez pas envisager une rupture contractuelle de votre contrat et que notre relation se poursuivra par application stricte des dispositions réglementaires applicables aux avocats salariés ».

Le 17 juin 2009, les parties signaient une convention de rupture prévoyant le versement à la salariée d'une indemnité de rupture de 6 000 euros.

Le 9 juillet 2009, cette convention était homologuée par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Eure et Loir.

Le 8 décembre 2009, Mme C. a saisi le bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Chartres de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes.

Le syndicat des avocats de France (SAF) est intervenu à la procédure.

Par décision du 20 juillet 2010, le bâtonnier de l'Ordre des avocats au Barreau de Chartres a déclaré le SAF irrecevable en son action et a débouté la salariée de ses demandes.

Par arrêt du 15 décembre 2011, la Cour d'appel de Versailles a infirmé la décision déferée, sauf en ce qu'elle a déclaré le SAF irrecevable en ses demandes,

(1) L'arrêt est reproduit ci-après p. 503.

a requalifié la rupture conventionnelle du contrat de travail en licenciement sans cause réelle et sérieuse et a condamné l'employeur au paiement des sommes suivantes : 7 075 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis et 707,50 euros à titre de congés payés afférents ; 1 415 euros à titre d'indemnité de licenciement ; 14 400 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; 2 000 euros au titre des frais irrépétibles.

Elle a ordonné la compensation de ces sommes avec l'indemnité prévue à la convention de rupture.

Le 10 février 2012, l'employeur a formé un pourvoi contre cette décision.

Le 19 mars 2012, le syndicat des avocats de France a formé un pourvoi incident.

(...)

Discussion

A. Droit d'action des syndicats professionnels (2)

Aux termes de l'article 31 du Code de procédure civile, l'action en justice est ouverte à tous ceux qui ont un intérêt légitime au succès ou au rejet d'une prétention. Le droit d'action est donc conditionné à la lésion d'un intérêt ou à l'existence d'un intérêt à la consécration ou la reconnaissance du droit substantiel invoqué.

La loi du 21 mars 1884 relative à la création des syndicats professionnels a reconnu aux syndicats la personnalité juridique, qui emportait le droit d'ester en justice. C'est la jurisprudence de la Cour de cassation qui a ouvert aux syndicats la possibilité d'agir en justice dans l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent (2 bis). La loi du 12 mars 1920 sur l'extension de la capacité civile des syndicats professionnels a consacré ce principe.

L'article L. 2132-3 du Code du travail dispose : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ». Malgré la forte connotation pénale du terme « action civile », il a toujours été admis que les syndicats pouvaient agir aussi devant les juridictions civiles à l'occasion de faits non constitutifs d'une infraction pénale (3).

Un syndicat professionnel se voit par conséquent reconnaître le droit d'agir en justice :

* soit lorsqu'un litige concerne ou est susceptible de concerner une collectivité de travailleurs :

- lorsqu'un litige porte sur l'application d'une convention ou d'un accord collectif, ou ses conditions d'exécution (4).

- lorsqu'un litige porte sur le manquement d'un employeur à son obligation de sécurité, ce qui a compromis la sécurité de nombreux travailleurs (5).

* soit lorsque le litige pose une question de principe.

Ainsi, la Chambre sociale a admis qu'un syndicat patronal puisse faire tierce opposition dans un conflit qui oppose des salariés à une entreprise de gardiennage sur le calcul des heures d'équivalence, car la solution du litige était susceptible d'être étendue à toutes les entreprises de la profession, le contentieux soulevant en l'espèce une question de principe (6).

En revanche, l'action n'est pas recevable lorsqu'elle ne concerne et ne peut concerner que les droits personnels d'un salarié. Elle est ainsi écartée lors d'une action en reconnaissance d'un contrat de travail au profit d'un salarié, dès lors qu'il s'agit d'un droit purement individuel (7).

Le critère de l'intérêt collectif est donc déterminant pour apprécier l'intérêt à agir du syndicat.

(2) Les éléments ci-dessous sont, pour une large partie, repris de précédents rapports établis par Mme Pécaut-Rivolier dans le dossier n° 08-44.175 ayant donné lieu à l'arrêt de la Chambre sociale du 18 novembre 2009 (Bull. 2009, V, n° 261) et par M. Linden dans les dossiers n° 08-42.109 et n° 08-42.110 ayant donné lieu à l'arrêt de la Chambre sociale du 23 septembre 2009 (Bull. 2009, V, n° 198).

(2 bis) Chambres réunies, 5 avril 1913, DP 1914, 1, p. 65.

(3) Cass. Soc., 9 décembre 1960, Bull. n° 1168, D. 1961, p. 143, 1^{ère} espèce, n. Verdier, fautive application et interprétation erronée du règlement sur les mutations du personnel de la Compagnie Air-France.

(4) Cass. Soc., 3 mai 2007, pourvoi n° 05-12340, Bull. 2007, V, n° 68, Dr. Ouv. 2007 p. 326 n. M. Henry ; Cass. Soc., 16 janvier 2008, pourvoi n° 07-10095, Bull. 2008, V, n° 10.

(5) Cass. Crim., 11 octobre 2005, pourvoi n° 05-82.414, Bull. crim. 2005, n° 254, effondrement du terminal d'Air France.

(6) Cass. Soc., 2 juin 1983, pourvois n° 81-40.013 et n° 81-40.489, Bull. civ. V, n° 305.

(7) Cass. Soc., 23 janvier 2008, pourvoi n° 05-16.492, Bull. 2008, V, n° 22 ; Cass. Soc. 1^{er} juillet 1998, pourvois n° 96-43.157 et n° 96-43.158 : s'agissant de l'application pure et simple d'une législation protectrice, l'intérêt collectif n'est pas suffisamment caractérisé ; Cass. Soc. 24 janvier 2006, pourvoi n° 03-44.068 : ne porte pas préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession le litige individuel concernant une rupture de contrat de travail intervenue pendant une période d'essai.

Ainsi, le fait que le litige ne porte, en apparence, que sur les droits d'un salarié isolé ne suffit pas à exclure la recevabilité de l'action, à ses côtés, d'un syndicat, si :

* soit la question posée touche en elle-même les intérêts collectifs des salariés, par exemple lorsque le litige porte sur l'application du statut protecteur d'un salarié représentant syndical ou représentant du personnel ;

* soit la réponse est susceptible d'avoir une incidence pour d'autres salariés de l'entreprise, ce notamment lorsqu'il s'agit de questions en rapport avec l'exécution d'une convention collective (8), d'une action en interprétation d'un accord collectif (9), ou encore d'une action mettant en cause une décision de l'employeur prise en violation de son obligation de consulter le comité d'entreprise (10).

Une Cour d'appel relève exactement (11) que l'intérêt d'un litige relatif à la rupture d'un contrat nouvelles embauches dépasse les personnes de l'employeur et de son salarié et que la définition de la portée de l'ordonnance n° 2005-893 du 2 août 2005, au regard des conventions internationales auxquelles la France a souscrit, relève de la défense des intérêts collectifs de la profession. Doit dès lors être rejeté le pourvoi qui fait grief à l'arrêt d'avoir condamné l'employeur à payer des dommages-intérêts à un syndicat intervenu à l'instance.

En l'espèce, le Syndicat des avocats de France soutient que le litige pose une question de principe dans la mesure où il s'agit de savoir si le contrat de travail d'un avocat salarié peut être rompu par le biais d'une rupture conventionnelle, dès lors que l'employeur est à l'initiative de la rupture et qu'il existe un différend entre le salarié et lui. Le syndicat fait valoir que la solution du litige pourrait avoir une répercussion sur l'ensemble des avocats salariés.

La Cour d'appel a motivé comme suit sa décision : « *Le Syndicat des Avocats de France, qui ne justifie pas d'un préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, est irrecevable à intervenir volontairement, le présent litige relatif à la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme Clémence C. ne concernant que les conséquences relatives à sa situation personnelle* ».

Le Syndicat des avocats de France a produit une délibération de son conseil syndical, réuni le 8 janvier 2010, donnant mandat à son président pour engager la procédure au nom du syndicat.

La seconde branche du moyen fait grief à l'arrêt d'avoir, par motifs adoptés, exigé du syndicat qu'il justifie de la réunion effective du conseil syndical le 8 janvier 2010, ou à tout le moins de la convocation des membres de cette instance à cette réunion.

La Cour d'appel ne s'est pas prononcée sur la régularité de l'habilitation du représentant du SAF, motivant sa décision par le défaut d'intérêt à agir du syndicat.

Aux termes de l'article 955 du Code de procédure civile, lorsqu'elle confirme un jugement, la cour est réputée avoir adopté les motifs de ce jugement qui ne sont pas contraires aux siens. Toutefois, si la Cour d'appel confirme le jugement par substitution de motifs, elle n'adopte pas les motifs du premier juge (12).

B. Possibilité d'une rupture conventionnelle en cas de différend entre l'employeur et le salarié

L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a instauré un nouveau mode de résiliation du contrat de travail à durée indéterminée, la rupture conventionnelle. L'article 12 de cet accord expose les intentions des partenaires sociaux : « *Il convient, par la mise en place d'un cadre collectif, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Ce mode de rupture, exclusif de la démission et du licenciement, qui ne peut être imposé de façon unilatérale par l'une ou l'autre des parties [...]* ».

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a procédé à des modifications du Code du travail afin de permettre la mise en oeuvre de ce dispositif.

L'article L. 1237-11 du code du travail, issu de cette loi, dispose : « *L'employeur et le salarié peuvent*

(8) Cass. Soc., 16 janvier 2008, pourvoi n° 07-10.095, Bull. 2008, V, n° 10.

(9) Cass. Soc., 2 décembre 2008, pourvoi n° 07-44.132, Bull. 2008, V, n° 243, Dr. Ouv. 2009 p. 293 n. X. Médeau.

(10) Cass. Soc., 24 juin 2008, pourvoi n° 07-11411, Bull. 2008, V, n° 140, commentée au rapport annuel 2008, p. 249, Dr. Ouv. 2008 p. 626 n. C. Ménard.

(11) Cass. Soc., 1^{er} juillet 2008, pourvoi n° 07-44.124, Bull. 2008, V, n° 146, Dr. Ouv. 2008 p. 512 n. A. Chirez.

(12) Cass. 3^{ème} civ., 8 mars 2006, pourvoi n° 05-11.527, Bull. civ. 2006, III, n° 56.

convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties ».

Cette disposition doit s'interpréter conformément à l'article 3 de la convention sur le licenciement n° 158 de l'Organisation internationale du travail du 22 juin 1982, selon lequel « aux fins de la présente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur ».

Dans le cadre de la procédure issue de la loi du 25 juin 2008, un rapport du Sénat relève : « Il est d'abord indiqué que l'employeur et le salarié peuvent convenir « en commun » des conditions de rupture du contrat qui les lie. Puis, que la rupture conventionnelle « ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ». Ensuite, qu'elle résulte « d'une convention signée par les parties au contrat ». Enfin, qu'elle obéit à une procédure destinée à « garantir la liberté du consentement des parties ». Ce rapport en déduit que « ces redondances visent sans doute à dissuader l'employeur de faire pression sur le salarié pour l'amener à accepter ce mode de rupture » (13).

Ainsi, selon le Lamy Social, « le véritable choix qui doit être offert au salarié doit être de quitter librement l'entreprise ou de rester, et non celui de décider de la forme de son départ » (14).

La circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée donne instruction au DDTEFP de vérifier que le consentement des parties est libre, et que la rupture conventionnelle ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner les procédures et garanties légales, notamment lorsqu'une procédure de licenciement est engagée.

Avant l'intervention de la loi du 25 juin 2008, la jurisprudence de la Chambre sociale avait admis qu'en

application de l'article 1134 du Code civil, le contrat de travail pouvait prendre fin du commun accord des parties. Cette rupture négociée est soumise à plusieurs conditions de fond. Ainsi, les parties doivent manifester une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat, leur consentement doit être exempt de tout vice (erreur, violence, dol), les dispositions légales et d'ordre public doivent être respectées et la rupture doit être indépendante de tout litige entre les parties :

« ayant constaté que le salarié avait accepté son transfert au service d'un nouvel employeur, avec rupture des liens contractuels l'unissant à son précédent employeur, une Cour d'appel a pu décider que cette rupture amiable, intervenue en dehors de tout litige, ne constituait pas un licenciement et ne mettait pas à la charge du précédent employeur le paiement des indemnités de rupture » (15) ;

« un salarié auquel une faute grave est reprochée étant convoqué à un entretien préalable, il existe un litige entre les parties sur la rupture du contrat de travail qui exclut toute rupture d'un commun accord, et la convention signée le jour de l'entretien préalable constitue une transaction. Une transaction ne pouvant être conclue qu'une fois la rupture devenue définitive par la réception, par le salarié, de la lettre de licenciement, cette transaction est nulle si l'employeur s'est abstenu de procéder au licenciement » (16) ;

« l'acte intitulé « Protocole d'accord valant transaction », convenu entre un employeur et un salarié pour entériner la rupture du contrat de travail, ne peut valablement constituer, ni une rupture d'un commun accord, en l'état d'un litige existant entre les parties, ni même une transaction, qui ne pouvait intervenir qu'une fois le licenciement prononcé dans les conditions requises par l'article L. 122-14-1 du Code du travail » (17) ;

« justifie légalement sa décision retenant que la rupture d'un contrat de travail entre l'employeur et son salarié était intervenue d'un commun accord, la Cour d'appel qui relève que l'objet de cette convention, conclue entre les parties par l'intermédiaire de leur avocat respectif, dûment mandaté à cet effet, à la suite de pourparlers minutieux et précis, était de

(13) Rapport Sénat n° 306, 30 avril 2008, fait par M. Bernard-Reymond au nom de la commission des affaires sociales, p. 30.

(14) Lamy Social 2012, n° 2915.

(15) Cass. Soc. 31 mars 1998, pourvoi n° 96-43.016, Bull. 1998, V, n° 416.

(16) Cass. Soc., 6 mai 1998, pourvoi n° 96-40.610, Bull. 1998, V, n° 236.

(17) Cass. Soc., 26 octobre 1999, pourvoi n° 97-42.846, Bull. 1999, V, n° 411.

mettre fin d'un commun accord à leurs relations contractuelles dans le cadre d'un départ négocié à l'initiative du salarié, ce dont il ressortait que les parties étaient pleinement informées de leurs droits et que ceux du salarié avaient été préservés » (18) ;

« dès lors qu'au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable d'un contrat de travail, un différend existait entre les parties sur l'exécution et la rupture du contrat, cette convention constitue une transaction. Dans cet arrêt, la rupture amiable conclue hors plan de sauvegarde de l'emploi a été requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse » (19).

Cette jurisprudence relative à la rupture d'un commun accord est-elle transposable à la rupture conventionnelle instaurée par la loi du 25 juin 2008 ? Dans cette hypothèse, la validité d'une rupture conventionnelle serait subordonnée à l'absence de litige entre les parties.

Selon les professeurs Pélissier, Supiot et Jeammaud, « la Cour de cassation affirme qu'une convention conclue entre un salarié et un employeur ne peut pas constituer une rupture d'un commun accord entre les parties, sauf dans le cas où c'est le salarié qui a pris l'initiative de l'accord. On voit mal pourquoi la solution dégagée par la Cour de cassation pour les accords de rupture ne s'appliquerait pas à une rupture conventionnelle. Il n'existe aucune différence de nature entre ces actes juridiques. Les motifs qui ont conduit les magistrats de la Cour de cassation à adopter cette position lorsqu'il s'agit d'une rupture d'un commun accord semblent donc également pertinents lorsqu'il s'agit d'une rupture conventionnelle » (20).

Cette analyse n'est pas unanimement partagée :

Selon M. Jean-Yves Frouin, « la nouvelle rupture conventionnelle issue de la loi de modernisation du marché du travail (C. trav., art. L. 1237-11 à L. 1237-16) gomme d'un seul coup à peu près tous ces obstacles [ceux résultant de la jurisprudence de la Cour de cassation relative à la rupture d'un commun accord] :

- d'abord, étant institutionnalisée dans le Code du travail comme un cas de rupture du contrat de travail, et du reste réglementée pour garantir l'intégrité et la

liberté de consentement du salarié, sa validité n'est plus subordonnée à l'absence de litige ;

- ensuite, la convention de rupture ouvre droit pour le salarié au paiement, notamment, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement et en suit le régime d'exonération social et fiscal, sans préjudice d'autres indemnités qui pourraient être convenues par les parties ;

- enfin, le salarié conserve son droit aux allocations de chômage.

On ne peut évidemment prévoir ce qu'il adviendra dans la pratique de ce nouveau mode de rupture, mais on peut bien concevoir, en considération de ces éléments, qu'il soit de nature à séduire non seulement les employeurs qui l'ont voulu dans le cadre de la négociation collective sur la modernisation du marché du travail, mais également les salariés. Il pourrait même, d'une certaine manière, réhabiliter la transaction, les parties pouvant toujours « gonfler » l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Certes, la rupture conventionnelle n'aura pas la portée juridique d'une transaction puisqu'un recours est toujours possible devant le juge prud'homal, mais la marge d'appréciation du juge sera étroite, l'homologation attestant du respect des conditions de forme applicables et de la liberté du consentement des parties.

Dès lors, il est probable que la rupture conventionnelle va « mordre » à son tour sur la démission et sur la résiliation judiciaire. On pourrait donc voir émerger, dans les années à venir, un nouveau droit de la rupture du contrat de travail s'articulant autour de trois modes de rupture et qui s'accorderait mieux avec la lettre du Code du travail : la rupture à l'initiative de l'employeur (= le licenciement), la rupture à l'initiative du salarié (pour l'essentiel, la prise d'acte, accessoirement la démission) et la rupture conventionnelle, désormais intégrée au Code du travail » (21).

Ainsi, il pourrait être considéré que la rupture conventionnelle est une alternative au licenciement, assortie de garanties de forme et de fond et ouvrant droit à une indemnité spécifique, dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. Si la convention a été conclue

(18) Cass. Soc., 21 janvier 2003, pourvoi n° 00-43.568, Bull. V, n° 11.

(19) Cass. Soc., 11 février 2009, pourvoi n° 08-40.095, Bull. 2009, V, n° 43.

(20) *Droit du travail*, Précis Dalloz 24^e édition, n° 430.

(21) Les ruptures à l'initiative du salarié et le droit de la rupture du contrat de travail, *La Semaine juridique, Social*, n° 29, 15 juillet 2008, 1407.

et homologué suivant la procédure prévue aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, et dès lors qu'elle ne vise pas à faire échec à une règle d'ordre public, le salarié qui entend contester la convention de rupture doit rapporter la preuve que son consentement n'est pas valable au sens de l'article 1109 du Code civil, et qu'ainsi son départ n'est rien d'autre qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Selon cette analyse, qui met en avant l'autonomie de la volonté des parties au contrat de travail, une rupture conventionnelle peut être conclue même en cas de différend, l'objectif affirmé par les partenaires sociaux et le législateur étant de privilégier les solutions négociées sur les règlements contentieux.

La jurisprudence des juridictions du fond n'apparaît pas univoque.

Certaines décisions ont requalifié en licenciement sans cause réelle et sérieuse des ruptures conventionnelles intervenues alors que le salarié était sous la menace d'un licenciement, ou ont subordonné la validité de la rupture conventionnelle à l'absence de litige entre les parties :

« La convention de rupture du contrat de travail ne peut être valablement conclue que si elle manifeste le consentement libre et non équivoque du salarié pour mettre fin au contrat de travail et si elle respecte les droits auxquels il peut prétendre » (22) ;

« Ainsi, l'existence avérée d'un litige antérieur n'a pas mis en péril les intérêts de la salariée, dès lors que les conséquences de ce litige ont effectivement été réglées avant la signature de la rupture conventionnelle, qu'il en a été tenu compte et qu'il en est résulté une indemnité de rupture plus favorable à la salariée. En conséquence, la signature de la rupture conventionnelle n'est pas intervenue en méconnaissance des droits de la salariée, qui sera déboutée de sa demande de requalification, la décision déférée étant confirmée en ce qu'elle l'a déboutée de ses prétentions d'indemnisation » (23) ;

« Attendu que la rupture conventionnelle, qui doit procéder d'une libre discussion des parties et d'un accord commun de rompre le contrat de travail, ne

peut valablement intervenir qu'en dehors de tout litige ayant déjà émergé et est incompatible avec une procédure de licenciement déjà engagée » (24).

Il convient de relever que, dans un arrêt du 2 octobre 2012, la Cour administrative d'appel de Marseille a considéré que le consentement d'un salarié à une rupture conventionnelle ne pouvait être regardé comme ayant été donné de façon éclairée dès lors qu'un litige était en cours avec l'employeur et que, par conséquent, la rupture conventionnelle ne pouvait être homologuée par l'autorité administrative. Cette décision a été rendue conformément aux conclusions du rapporteur public, invitant la juridiction à adopter une solution identique à celle retenue par la Cour d'appel de Versailles dans la présente affaire (25).

Toutefois, des décisions en sens contraire ont été rendues : *« Attendu que l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail a conçu la rupture conventionnelle du contrat de travail comme un dispositif destiné à minimiser les sources de contentieux ; qu'il s'agissait, en effet, de sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie en inscrivant ce mode de rupture dans un cadre collectif garantissant la liberté de consentement des parties et l'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance-chômage ; qu'aux cours des travaux parlementaires ayant conduit à l'adoption de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008, le rapporteur de la Commission des affaires culturelles, familiales et sociales de l'Assemblée nationale a souligné l'utilité d'options négociées, non prédéterminées, permettant d'échapper à l'alternative démission/licenciement ; que l'inscription dans la loi de la procédure prévue par l'Accord national interprofessionnel, rapide, peu onéreuse et entourée de garanties, devait permettre au plus grand nombre de salariés de recourir à un type d'accord réservé auparavant » à une minorité de cadres supérieurs acceptant de se risquer (avec le soutien d'un conseil juridique) dans des procédures au cas par cas » ; qu'il n'a jamais été question, au cours des débats parlementaires, de subordonner*

(22) CA Riom - 18 janvier 2011 - RG 10/00658.

(23) CA Rouen, 27 avril 2010, RG 09/4140, : *« Il n'est pas pour autant avéré qu'une situation conflictuelle ait existé entre les parties avant que soit envisagée une rupture conventionnelle et qu'elle ait perduré jusqu'à l'entretien préalable du 23 décembre 2008, de telle sorte que la rupture homologuée le 23 janvier 2009 par la DDTEFP devrait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse ».*

(24) CA Poitiers, 26 septembre 2012, RG 11/01591 ; CA Angers, 20 décembre 2012, RG 10/02401.

(25) Cf. Semaine juridique, Social, n° 50, 11 décembre 2012, 1535.

la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle à l'absence de litige antérieur ou concomitant entre les parties, exigence à l'évidence incompatible avec l'objectif que le législateur a assigné à ce mode de rupture ; qu'éviter que les différends nés de la rupture soient portés en justice, cristallisant ainsi les antagonismes, n'est, en effet, pas la même chose que subordonner la rupture conventionnelle à l'absence de différend entre employeur et salarié ; qu'en insérant les dispositions relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail dans le chapitre VII (« Autres cas de rupture ») du titre III (« Rupture du contrat de travail à durée indéterminée ») du livre II du Code du travail, le législateur a fait de celle-ci un mode autonome de rupture du contrat de travail, distinct de la rupture à l'initiative du salarié et du licenciement, auquel il emprunte seulement la référence faite par l'article L. 1237-13 au montant de l'indemnité légale de licenciement, qui constitue le minimum de l'indemnité spécifique de rupture ; que le caractère spécifique de celle-ci ressort de ce qu'elle emprunte à l'indemnité de licenciement l'intangibilité de son minimum, et à l'indemnité transactionnelle la libre fixation de son montant par les parties au-delà du seuil fixé par le législateur ; que Vincent Faure n'est pas fondé à soutenir que la rupture conventionnelle, dont il a pris l'initiative, encourt la nullité dans la mesure où elle avait pour objet de mettre fin au litige qui l'opposait, selon lui, à la Société France Télévisions ; que, contrairement à ce qu'a jugé le Conseil de prud'hommes, une rupture conventionnelle peut, en effet, intervenir même en présence d'un litige opposant employeur et salarié ;

Attendu, ensuite, que le juge du contrat de travail, saisi d'un litige concernant la convention ou son homologation doit seulement vérifier le libre consentement des parties et la régularité de la procédure d'homologation destinée à le garantir » (26).

En l'espèce, dans sa lettre du 2 juin 2009, l'employeur énonce un certain nombre de griefs sur l'exécution du contrat de travail et indique qu'il n'envisage pas de maintenir la salariée dans ses fonctions au sein du cabinet.

La Cour d'appel a motivé comme suit sa décision : « En premier lieu, le risque, voire la menace, de voir ternir la poursuite du parcours professionnel de Mme C., tels qu'ils sont formulés par l'employeur dans le courrier susvisé du 02 juin 2009, en raison d'erreurs et manquements qui auraient justifié, selon

lui, la rupture du contrat de travail dès mars 2008 si Mme C. n'avait pas été en congé de maternité, tout en incitant la salariée à choisir la voie plus « opportune » d'une rupture amiable, à savoir celle qui évite la justification des motifs, constitue une pression de nature à déterminer Mme C. à accepter la rupture conventionnelle du 17 juin 2009, l'appelante faisant valoir à juste titre qu'elle exerçait son activité professionnelle dans un barreau de taille moyenne et qu'elle a pu légitimement craindre des répercussions pour son avenir professionnel.

Mme C. justifie que dès le 17 juin 2009, elle faisait l'objet d'un arrêt de travail qui sera renouvelé jusqu'au 28 juillet 2009 pour dépression réactionnelle.

En second lieu, il ressort également des éléments de la cause qu'au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable, il existait un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail.

La Société Oratio Avocats ne peut sérieusement opposer l'absence de contestation de Mme C. et en déduire que, finalement, il n'existait pas de litige, ce qui revient à dire que Mme C. aurait été d'accord sur l'ensemble des nombreux et graves manquements professionnels qui lui étaient reprochés dans la lettre du 02 juin 2009.

En conséquence, Mme C. est bien fondée à solliciter la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse de la rupture conventionnelle intervenue dans les conditions ci-dessus exposées à l'initiative de l'employeur ».

Il appartiendra à la Chambre de se prononcer sur le bien-fondé du pourvoi principal.

En application de l'article L 1237-11 du Code du travail, il incombe au juge de vérifier que la rupture conventionnelle n'a pas été imposée au salarié et que le consentement de celui-ci a été libre et éclairé.

L'existence d'un litige entre les parties sur la rupture ou l'exécution du contrat de travail fait-elle obstacle à une rupture conventionnelle ?

Le fait que l'employeur a envisagé une procédure de licenciement susceptible de porter préjudice à la salariée doit-il s'analyser comme une circonstance ayant empêché la salariée de manifester une volonté claire et non équivoque de rompre le contrat ?

Alexandre David

(26) CA Lyon, 7 mai 2012, RG 11/03134.

RUPTURE CONVENTIONNELLE Validité – Différend préexistant entre les parties au contrat de travail – Incidence (non) – Exception – Rupture conventionnelle ne pouvant être imposée par l'une ou l'autre des parties (L. 1237-11).

SYNDICAT PROFESSIONNEL Action en justice – Intérêt collectif de la profession – Défaut.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 23 mai 2013

Société Oratio avocats contre C. et Syndicat des Avocats de France (pourvoi n°12-13.865)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 15 décembre 2011), que Mme C. a été engagée le 4 septembre 2006 par la société SJVL, devenue Oratio avocats, en qualité d'avocate ; que les parties ont conclu le 17 juin 2009 une convention de rupture du contrat de travail ; que cette convention a été homologuée par l'autorité administrative le 6 juillet 2009 ; que la salariée a saisi le bâtonnier de l'ordre des avocats de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes ; que le syndicat des avocats de France est intervenu à l'instance ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir les demandes de la salariée, alors, selon le moyen :

1°/ que la violence exercée sur le consentement de celui qui s'oblige n'entraîne la nullité de l'acte que si elle est illégitime ; que sauf abus, la menace de l'exercice d'un droit n'est pas illégitime ; qu'en se fondant sur la lettre du 2 juin 2009 dans laquelle la société Oratio avocats reprochait à Mme C. certains manquements professionnels qu'elle estimait susceptibles de justifier une mesure de licenciement, avant de lui suggérer une rupture amiable, pour en déduire que le consentement de la salariée avait été vicié par la menace de se voir licencier, sans à aucun moment rechercher si cette menace n'était pas légitime eu égard aux griefs formulés à l'encontre de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-11, L. 1237-14 du code du travail et 1109, 1111 et 1112 du code civil ;

2°/ que la violence exercée sur le consentement de celui qui s'oblige n'entraîne la nullité de l'acte que si elle a été déterminante de ce consentement ; que son caractère déterminant s'apprécie en considération de la personne qui s'en prétend victime ; qu'en l'espèce, la société Oratio avocats faisait valoir que Mme C. était avocate, spécialisée en droit social, qu'elle avait obtenu une indemnité de rupture bien supérieure aux minima légaux et qu'elle était, suite à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, et conformément à son souhait, entrée au service d'une entreprise en qualité de juriste, ce dont elle déduisait qu'elle avait librement consenti à la rupture conventionnelle de son contrat de travail dont elle était parfaitement à même de mesurer le sens et les conséquences, laquelle correspondait à ses aspirations de reconversion professionnelle ; qu'en se fondant sur la lettre du 2 juin 2009 dans laquelle la société Oratio avocats lui reprochait certains manquements professionnels qu'elle estimait susceptibles de justifier une mesure de licenciement, avant de lui suggérer une rupture amiable, pour en déduire que le consentement de la salariée avait été vicié par la menace de se voir licencier, sans nullement tenir compte, comme elle y était pourtant invitée, de sa profession, de sa spécialité, de la reconversion

professionnelle qu'elle avait opérée suite à cette rupture et des sommes qu'elle avait obtenues dans le cadre de la négociation de la convention de rupture de son contrat de travail, lorsque ces circonstances étaient de nature à exclure que le consentement de la salariée ait été extorqué par la moindre pression, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-11, L. 1237-14 du code du travail et 1109, 1111 et 1112 du code civil ;

3°/ que si la conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence d'un litige sur la rupture du contrat de travail, elle peut valablement intervenir en présence d'un litige portant sur l'exécution du contrat de travail ; qu'en excluant tout caractère amiable à la rupture du contrat de travail du fait de l'existence d'un prétendu litige entre les parties relatif à l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-11 du code du travail ;

4°/ que ne caractérise pas l'existence d'un litige le seul fait pour l'employeur de reprocher à la salariée des manquements professionnels que celle-ci ne conteste pas ; qu'en déduisant l'existence d'un litige excluant tout caractère amiable à la rupture du contrat de travail, du seul courrier du 2 juin 2009 dans lequel la société Oratio avocats faisait état de divers manquements professionnels imputables à Mme C. avant de lui proposer d'entrer en pourparlers en vue d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail, sans relever la moindre contestation opposée par la salariée à cette date, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-11 du code du travail ;

5°/ subsidiairement, que l'annulation par le juge de la convention de rupture du contrat de travail n'entraîne pas de fait la requalification de la rupture en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher qui en a réellement pris l'initiative et, lorsque c'est l'employeur, si la rupture repose en elle-même sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il résultait des propres constatations de l'arrêt que par lettre du 2 juin 2009 la société Oratio avocats reprochait à Mme C. divers manquements professionnels ; qu'en déduisant de la nullité de la convention de rupture du contrat de travail de Mme C. que cette dernière avait fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans à aucun moment rechercher si le courrier du 2 juin 2009 ne pouvait s'analyser en une lettre de rupture énonçant des griefs matériellement vérifiables ni si ces griefs constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;

Mais attendu que, si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité

de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ;

Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident :

Attendu que le syndicat des avocats de France fait grief à l'arrêt de déclarer son intervention volontaire irrecevable, alors, selon le moyen :

1°/ que tout syndicat professionnel est habilité à ester en justice afin que soit tranchée une question de principe dont la solution, susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents, est de nature à porter un préjudice même indirect, fût-il d'ordre moral, à l'intérêt collectif de la profession ; que dépasse l'intérêt individuel de l'avocate salariée concernée et touche à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, le point de savoir si le contrat de travail

d'un avocat salarié peut être rompu par le biais d'une rupture conventionnelle conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail alors que l'employeur est à l'initiative de la rupture et qu'il existe un différend avec la salariée ; qu'en jugeant néanmoins que seule la situation individuelle de la salariée était concernée, sans aucune atteinte à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ;

2°/ qu'à supposer les motifs de la décision de première instance adoptés, qu'en exigeant outre l'extrait de délibération du conseil syndical, la justification de la réunion dudit conseil et de sa convocation, la cour d'appel aurait violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel, confirmant la décision qui lui était déferée par substitution de motifs, a pu décider que l'objet du litige ne mettait pas en cause l'intérêt collectif de la profession ; que le moyen, qui manque en fait dans sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Par ces motifs :

Rejette les pourvois tant principal qu'incident ;

(M. Lacabarats, prés. – M. David, rapp. – M. Aldigé, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

LE DROIT DES COMITÉS D'ENTREPRISE ET DES COMITÉS DE GROUPE (10^{ème} ed.)

par Maurice Cohen et Laurent Milet



Sortie le 16 juillet
117 euros (+ 10 euros de frais de port)
Commande accompagnée du règlement à
RPDS, 263, rue de Paris, case 600, 93516
Montreuil cedex ou en ligne sur www.nvo.fr

Depuis la 9^e édition de cet ouvrage, parue en 2009, le droit du travail et notamment celui des comités d'entreprise, ont subi de nombreuses modifications souvent préjudiciables. La jurisprudence exposée dans cet ouvrage s'est souvent efforcée de pallier à ces difficultés.

Qui plus est, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et la loi dite de « sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013 impactent de façon importante l'accès à l'information du comité d'entreprise et ses attributions économiques. Les avis du comité et les expertises auxquelles il peut faire appel doivent être rendus dorénavant dans des délais préfix. Quant au droit du licenciement économique, il est profondément remanié de façon à accélérer les procédures et à réduire par ce biais l'intervention des élus et mandatés.

Outre la description du droit actuel en la matière, cette 10^e édition indique aux représentants du personnel les meilleurs moyens de sauvegarder et d'enrichir les prérogatives des comités d'entreprise, particulièrement précieuses dans la situation économique actuelle.

Toujours rédigé dans un style accessible à tous les publics, cet ouvrage, désormais classique, reste un instrument de travail indispensable à tous les acteurs de la vie sociale, juristes et non juristes.