

**RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL** Rupture conventionnelle – 1° Non-conformité à la Convention OIT n° 158 – Moyen n'étant manifestement pas de nature à entraîner la cassation – Rétractation sans validité si elle est adressée à la Direccte – 2° Concours avec une prise d'acte – Manquements survenus au-delà du délai de rétractation.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 octobre 2015

A. contre Société Méditerranée Var diffusion (p. n° 14-17.539)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 27 février 2014), que M. A. a été engagé le 9 décembre 2002 par la société Méditerranée Var diffusion en qualité de magasinier livreur ; que l'employeur et le salarié ont, le 6 juin 2009, signé une convention de rupture fixant au 16 juillet 2009 la date de rupture du contrat de travail, le délai de rétractation expirant le 22 juin 2009 ; que par courrier du 21 juin 2009 adressé à l'autorité administrative, l'avocat du salarié indiquait que son client entendait rétracter la convention de rupture ; que le salarié a, par courrier du 2 juillet 2009 adressé à son employeur, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier ; que la convention de rupture a été homologuée le 13 juillet 2009 ; qu'estimant abusive la rupture de son contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes à ce titre ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre d'une rupture

abusive du contrat de travail alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article L.1237-13 du code du travail, à 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 ; que cette rétractation peut être exercée par un mandataire régulièrement habilité et notamment par un avocat au nom de son client ; qu'en déniaut tout effet à la rétractation adressée par le conseil du salarié à l'administration du travail au seul motif qu'elle n'aurait été signée que de l'avocat, sans rechercher si l'avocat n'avait pas agi au nom et pour le compte de son client, dont elle a au demeurant constaté qu'il avait ensuite ratifié la démarche, la cour d'appel a violé ledit article L.1237-13 du code du travail, ensemble les articles 1984 et suivants du code civil ;

Mais attendu, selon l'article L.1237-13 du code du travail, que le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception ;

Et attendu qu'ayant relevé que la lettre avait été adressée, non à l'autre partie signataire de la rupture conventionnelle, mais à l'administration, la cour d'appel a, sans être tenue de procéder à une recherche que cette constatation, impliquant l'absence de validité de la rétractation, rendait inutile, légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

**Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre d'une rupture abusive du contrat de travail alors, selon le moyen, que lorsque plusieurs actes de rupture du contrat de travail interviennent, seul le premier, chronologiquement, doit être pris en considération ; que lorsque la prise d'acte intervient avant que le contrat de travail ne soit autrement rompu, il appartient en premier lieu au juge de rechercher si elle est justifiée et peut s'analyser en un licenciement non causé ; que le contrat de travail n'est rompu, en cas de rupture conventionnelle, qu'à la date fixée par la convention, si elle est homologuée ; que la cour d'appel a relevé que la prise d'acte était intervenue le 2 juillet 2009 et que la rupture conventionnelle n'avait pris effet, aux termes de la convention signée par les parties, qu'à la date du 16 juillet 2009, ce dont il résultait que la prise d'acte était antérieure à la rupture ; qu'il en résulte qu'il incombait à la cour d'appel d'analyser les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte pour déterminer les effets que cette dernière devait produire ; qu'en considérant qu'il n'était nul besoin d'examiner le courrier du 2 juillet 2009, la cour d'appel a violé l'article L.1235-1 du code du travail ;**

**Mais attendu qu'il résulte des articles L.1237-13 et L.1237-14 du code du travail qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période ;**

**Et attendu qu'il résulte du renvoi par l'arrêt attaqué aux conclusions des parties, que tous les manquements invoqués par le salarié étaient antérieurs à l'expiration, le 22 juin 2009, du délai de rétractation ;**

**D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;**

Par ces motifs :

**Rejette le pourvoi ;**

(M. Frouin, prés. – Mme Ducloz, rapp. – M. Beau, av. gén. – SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

#### Note.

On a parlé récemment (dans le patronat) du « risque juridique » lié à la Convention n° 158 de l'OIT, parce qu'elle impose un « motif valable », vérifiable par le juge, pour toute rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur. Chacun se souvient de la saga du contrat « nouvelle embauche » et du bel arrêt rendu le 1<sup>er</sup> juillet 2008 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (1).

On le sait, la rupture conventionnelle a été instituée par la loi du 25 juin 2008 pour éviter la contestation du motif devant le Conseil des prud'hommes, déplaçant, *a priori*, l'objet des litiges vers la vérification de la qualité du consentement du salarié. La doctrine explore l'application des vices du consentement aux ruptures d'un commun accord, invitant, par exemple, le juge à un peu plus d'audace s'agissant du vice de violence (2) et, plus généralement, dans l'application du droit civil (3).

Mais il faut bien le constater, le débat sur la conformité de cette « rupture conventionnelle » avec les exigences de la convention 158 semble clos, et l'arrêt ci-dessus (PBR) donne un peu une caricature de « l'efficacité » dans l'examen des pourvois par la Cour de cassation, voulue par le décret du 6 novembre 2014 : le moyen soulevant la question de la conformité à la convention OIT n° 158 des dispositions de la loi du 25 juin 2008 sur la rupture conventionnelle n'est « *manifestement pas de nature à entraîner la cassation* ». La Chambre sociale s'auto-dispensant ainsi de toute motivation sur le rejet d'un moyen qui, selon l'ancienne terminologie, pourrait être qualifié de « sérieux ».

L'on tentera donc de résumer certains arguments juridiques, que des praticiens, des chercheurs et des syndicalistes s'entêtent à trouver fondés, avant d'examiner l'interprétation discutable faite par la Cour de cassation des articles L.1237-13 et 14 du Code du travail.

(1) « Attendu qu'aux termes de l'article 4 de la convention n° 158 de l'OIT, qui est d'application directe en droit interne, un travailleur ne peut être licencié sans qu'il existe un motif valable de licenciement », n°07-44.124, commenté par A. Chirez, « Florilège de beaux principes autour d'un CNE désamorcé », Dr. Ouv. 2008 p.512.

(2) Dans son article sur « La volonté du salarié en matière de ruptures bilatérales », G. Auzero le fait avec une grande prudence à propos de la violence économique (Dr. Ouv. 2013, pp.483 et s., spéc. pp.489-90).

(3) « Quand le droit civil vient timidement au secours des salariés... », n. M. Desrues sous CA Versailles 16 déc. 2014, Dr. Ouv. 2015.366 ; et relire l'important article de M. Fabre Magnan, « Le forçage du consentement du salarié », Dr. Ouv. 2012.459. Rappelons que, selon Cass. Soc. 15 janv. 2014, n°12-23.942, 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.

## 1. Un moyen qui pouvait être qualifié de sérieux

L'article 3 de la Convention 158 de l'OIT rattache le licenciement à l'initiative de l'employeur : « *Aux fins de la présente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur* ». Au contrôle du motif du licenciement, la convention 158 semble bien ajouter celui de l'initiative de la rupture du contrat de travail : contrôle indispensable à la qualification de la rupture. Et pour le juriste, y a-t-il une opération plus importante que la qualification, sachant que celle-ci détermine le régime de droit applicable ?

Rien dans la loi du 25 juin 2008 n'est destiné à faire apparaître l'initiative de la rupture conventionnelle, et donc à permettre le contrôle du juge sur ce point. Une étude du Centre d'études de l'emploi relève même que « *L'initiative de la rupture ne représente pas en soi un indicateur pertinent. Il convient, en effet, de corrélérer cette information avec d'autres éléments et donc de recontextualiser l'initiative du départ* » (4). La lecture de l'article L. 1257-12 ne fait même pas comprendre qui invite (convoque ?) à un ou plusieurs entretiens l'autre partie, bien qu'on imagine la réponse la plus fréquente.

On peut penser pourtant qu'une clarification sur ce point, s'accompagnant de « garde-fous » lorsque l'employeur prend l'initiative, aurait contribué à garantir l'intégrité du consentement du salarié et serait conforme à la convention n° 158. Et l'on peut soutenir qu'une mise à l'écart d'un moyen affirmant que le régime de la rupture conventionnelle n'est pas conforme à ladite convention OIT nécessite une motivation. Cela d'autant plus que la commission d'experts chargée d'examiner l'application des normes de l'OIT a une conception large des « *moyens d'éluder la convention 158* » (5).

## 2. Une interprétation restrictive des articles L. 1237-13 et 14 : encore un problème de motivation ?

Dans l'espèce rapportée, l'employeur et le salarié avaient signé une convention de rupture fixant au 16 juillet 2009 la date de rupture du contrat de travail. Le délai de rétractation expirait le 22 juin. La veille, le 21 juin 2009, l'avocat du salarié envoyait un courrier à l'autorité administrative, annonçant que celui-ci

entendait rétracter la convention de rupture. Et, le 2 juillet 2009, le salarié adressait une lettre à son employeur par laquelle il prenait acte de la rupture aux torts de celui. Malgré ces deux éléments, la convention de rupture était homologuée le 13 juillet 2009.

Appliquant strictement l'article L. 1237-13 (6), la Cour de cassation approuve les juges du fond de n'avoir pas tenu compte de la lettre de rétractation envoyée par l'avocat mandataire du salarié non à l'employeur, mais à l'administration. La Cour d'appel de Riom avait jugé dans le même sens (7), refusant la notion de rétractation implicite. Mais, dans un domaine où l'analyse de la volonté réelle des parties doit être au premier plan, la solution n'est pas totalement convaincante : l'erreur dans le destinataire de la lettre de rétractation ne créait aucun doute sur la volonté du salarié de se rétracter.

Le texte de l'article L. 1237-13 n'interdit pas ce raisonnement.

Compte tenu de l'interprétation retenue, invalidant la rétractation voulue par le salarié, l'arrêt devait ensuite trancher la question de la prise d'acte résultant d'une lettre du salarié datée du 2 juillet 2009, soit après l'expiration du délai de rétractation, mais avant la date d'effet de la rupture conventionnelle, c'est-à-dire de la date fixée par les parties pour la rupture du contrat de travail. Cette prise d'acte, considérée par la Chambre sociale, ne pouvait se fonder que sur des manquements survenus, ou dont le salarié aurait eu connaissance, au cours de cette période. Est ainsi approuvé le refus de la Cour d'appel d'analyser les faits invoqués par le salarié concernant des manquements antérieurs. Une manière de « sécuriser », pour reprendre un vocable un peu galvaudé, la rupture conventionnelle, sans que l'on sache en quoi ces limites résultent véritablement des articles cités par la Chambre sociale, puisqu'ils ne traitent pas d'une éventuelle prise d'acte (8).

Selon les dernières statistiques du ministère du Travail, le chiffre de 2 millions de ruptures conventionnelles depuis août 2008 a été atteint en 2015, avec un record pour les six premiers mois ...

**Michèle Bonnechère,**

Professeur émérite de l'Université d'Évry

(4) « Des ruptures conventionnelles vues par les salariés, analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2010 », par Raphaël Dalmasso, Bernard Gomel, Dominique Méda, Évelyne Serverin. Rapport de recherches du CEE, 2012.

(5) OIT 2015. Rapport de la Commission d'experts 2015, spéc. pp. 455 et s. (l'Australie est interrogée sur le développement, permis par la loi, de formes de travail très précaires).

(6) Art. L. 1237-13 : « ... À compter de la date de sa signature par les 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 la date de réception par l'autre partie* ».

(7) Arrêt du 18 janv. 2011, n° 10-00658.

(8) Dans un arrêt du 10 avril 2013 (p. n° 11-15.651), la Chambre sociale a considéré que la rupture conventionnelle rend sans objet une demande de résiliation judiciaire présentée antérieurement. La résiliation judiciaire n'est donc pas « sécurisée ».