

RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL – Ruptures conventionnelles – Résiliation d'un commun accord – Condition de validité – Rupture imposée par l'employeur – Licéité (non).

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 novembre 1996

Banque du Phénix contre X (pourvoi n° 93-46.197)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 24 septembre 1993), que M. X..., engagé le 1^{er} septembre 1988 en qualité de directeur de l'exploitation bancaire par le Crédit chimique, aux droits duquel vient la Banque du Phénix avec reprise de son ancienneté dans le secteur bancaire, a signé, le 28 novembre 1990, une convention mettant fin à son contrat de travail à la date du 31 mars 1991; que, prétendant que ladite convention était nulle et qu'il a fait l'objet d'un licenciement déguisé, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir le paiement d'indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'avoir fait droit à des demandes, alors, selon le moyen, d'une part, que la convention du 28 novembre 1990 constatait : *"les parties décident de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail qui les lie, sans qu'aucune d'entre elles n'accepte d'en prendre la responsabilité"* ; qu'en l'état de cette stipulation claire et précise, ne justifie pas légalement sa décision, au regard des articles 1108, 1109 et 1134 du Code civil, l'arrêt attaqué qui considère que "n'est pas établie une volonté personnelle de rupture" de la part du salarié, tout en constatant "l'absence de vice du consentement" de celui-ci ; que, de plus, en raisonnant de la sorte, l'arrêt attaqué s'est contredit dans ses explications, en violation des dispositions de l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ; alors, d'autre part, que, ayant seulement constaté que, dès le 20 novembre 1990, le Crédit chimique avait pris la décision de rompre le contrat de travail de M. X..., sans relever que la banque aurait en conséquence notifié au salarié une décision unilatérale de rompre, viole les articles L. 122-4 et suivants du Code du travail et 1108 et suivants du Code civil, l'arrêt attaqué qui retient l'existence d'une "décision de licenciement" prise

antérieurement à la convention de rupture du 28 novembre 1990 et alors, enfin, que ne justifie pas légalement sa solution, au regard de l'article L. 122-14-4 du Code du travail, l'arrêt attaqué qui considère que le licenciement de M. X... était dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans vérifier si le fait que l'intéressé n'avait "pas exactement atteint" les objectifs qui lui avaient été fixés n'était pas de nature à justifier le licenciement, la banque ayant précisé, dans ses conclusions d'appel, qu'en raison des engagements pris par M. X..., elle s'était vu contrainte de provisionner les sommes de 12 millions de dollars et de 4,6 millions de francs français ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour d'appel, hors toute contradiction, a retenu que la convention avait été conclue après que l'employeur ait pris l'initiative de rompre le contrat de travail en adressant au salarié, le 20 novembre 1990, un projet de convention dans lequel il précisait que la rupture était inéluctable en raison de griefs professionnels, et en fixait la date au 31 mars 1991 ; qu'elle a pu dès lors décider que l'acte signé le 28 novembre 1990 n'emportait pas la rupture amiable du contrat de travail précédemment rompu ;

Et attendu, ensuite, que la Cour d'appel, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L. 122-14-3 du Code du travail, a décidé que le licenciement ne procédait pas d'une cause réelle et sérieuse ;

D'où il suit que les moyens ne sont pas fondés ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Merlin, f.f. prés. - M. Le Roux-Cocheril, rapp. - M. Lyon-Caen, av. gén. - M^e Choucroy, av.)

Note.

Contrairement à ce que sa date peut laisser penser, cet arrêt est d'une brûlante actualité. Il se prononce sur une rupture d'un commun accord du contrat de travail, conclue dans un contexte où l'employeur avait préalablement fait savoir que le salarié devait quitter l'entreprise. La Cour de cassation a considéré qu'il ne pouvait s'agir d'une rupture amiable : « *la convention avait été conclue après que l'employeur ait pris l'initiative de rompre le contrat de travail en adressant au salarié un projet de convention dans lequel il précisait que la rupture*

était inéluctable en raison de griefs professionnels, et en fixait la date », les juges du fond ont « pu dès lors décider que l'acte signé n'emportait pas la rupture amiable du contrat de travail précédemment rompu » (ci-dessus).

La rupture amiable n'est admissible que si elle résulte d'une réelle discussion entre les parties sur son principe, et non seulement sur ses conséquences (1). Une rupture présentée comme inéluctable ne peut ensuite faire l'objet d'un accord amiable (2) car cela revient à une renonciation aux règles du licenciement en violation de l'art. L. 1231-4 (L. 122-14-7 anc.) (3). La Cour a d'ailleurs affirmé que un "acte ne pouvait 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" (4).

La solution, énoncée à propos des ruptures d'un commun accord "classiques" (5), est applicable aux ruptures conventionnelles issues de la loi du 25 juin 2008 (6). Elle est même *a fortiori* applicable à ces ruptures dont le Code du travail prend soin de préciser « La rupture ne peut être imposée par l'une à l'autre des parties » (7). Cette précision prend tout son sens par le rapprochement avec la solution jurisprudentielle ci-dessus : le salarié à qui on annonce son départ imminent de l'entreprise, et à qui il ne reste plus qu'une négociation sur les modalités, se voit bien "imposer une rupture". L'acte organisant cette dernière doit donc être annulé si le salarié en fait la demande.

(1) C'est d'ailleurs le sens du contrôle judiciaire porté sur les CRP : Cass. avis 7 avril 2008 disp. sur www.courdecassation.fr ; Soc. 5 mars 2008, Dr. Ouv. 2008 p. 305 n. A. Guyon, RDT 2008 p. 385 n. E. Durlach.

(2) Rappr. la situation de la salariée indiquant dans une lettre adressée à son employeur qu'elle avait été informée de la "mesure de licenciement" prise à son encontre, et d'où il résulte l'absence d'une volonté claire et non équivoque des parties de mettre ensuite fin au contrat de travail d'un commun accord, Soc. 13 mars 2002, pourvoi n° 99-45.270.

(3) Cass. Ch. mixte, 12 fév. 1999, Bull. civ. n° 1, *Grands arrêts du droit du travail*, 4^{ème} ed., n° 92.

(4) Soc. 26 oct. 1999 Bull. civ. n° 411 ; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, 23^{ème} ed., 2006, Précis Dalloz § 395.

(5) Art. 1134 al. 2 C. civ. : Les conventions "ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise."

(6) Art. 1237-11 s. C. Tr. ; F. Gaudu « Les ruptures d'un commun accord » Dr. Ouv. 2008 p. 594 spec. p. 597 et 603.

(7) Art. 1237-11 2^{ème} al.