

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 6 février 2013

Bâtiment et génie civil contre O. (p. n°11-27.000)

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 23 septembre 2011), que M. O. a été engagé à compter du 12 juin 2006 par la société Bâtiment et génie civil en qualité de maçon ; que le 8 avril 2009, les parties ont conclu une rupture conventionnelle qui a été homologuée à effet du 18 mai 2009 ; que contestant la validité de cette rupture, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes d'indemnités ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir ces demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que l'article L. 1237-12 du code du travail, qui ouvre au salarié comme à l'employeur la faculté de se faire assister au cours du ou des entretiens lors desquels les parties au contrat de travail peuvent convenir en commun de la rupture de ce contrat, ne prévoit pas que l'employeur ait l'obligation de remettre préalablement au salarié un document mentionnant expressément qu'il a la possibilité de se faire assister au cours des entretiens ; qu'en l'espèce, en énonçant, pour dire nulle la convention de rupture signée par les parties le 8 avril 2009, que la seule mention sur la convention - au moyen d'une croix apposée dans la case correspondante - de la réponse négative à la question du recours à une assistance ne démontrait pas que le salarié avait été informé qu'il avait la possibilité de se faire assister, quand cette information découlait nécessairement de la mention même de la question expressément posée à ce sujet sur le document signé par les parties, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-12 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

2°/ que l'inobservation de la formalité prévue à l'article 1325 du code civil n'entraîne pas la nullité de la convention elle-même, dont elle n'affecte que la force probante, de sorte que l'inobservation de ce texte est sans effet dès lors que la partie qui l'invoque ne conteste pas l'existence même de la convention et de ses stipulations ; qu'ainsi, en l'espèce, la cour d'appel, qui, pour dire nulle la convention de rupture signée par les parties le 8 avril 2009, a énoncé qu'une convention de cette nature, étant un acte sous seing privé contenant des conventions synallagmatiques, devait être établie en deux exemplaires, a violé par fausse application l'article 1325 du code civil ;

3°/ que la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le salarié et l'employeur ; que sa validité n'est subordonnée par aucun texte à l'établissement de l'acte instrumentaire en deux exemplaires ; que la détention par une partie du seul original signé par les deux parties n'a d'effet que sur le terrain de la preuve de l'existence de la

convention et de ses stipulations et ne fait nullement obstacle à ce que le salarié se prévale de l'existence de la convention, et en demande l'homologation à l'autorité administrative, même s'il n'en détient pas d'exemplaire ; qu'ainsi, en l'espèce, en énonçant, pour dire nulle la convention de rupture établie en un seul exemplaire, qu'il résultait implicitement de l'article L. 1237-14 du code du travail - prévoyant que la demande d'homologation est adressée à l'autorité administrative par la partie la plus diligente avec un exemplaire de la convention - que la convention devait obligatoirement, pour qu'une des parties ne soit pas privée du droit de demander l'homologation, être établie en double exemplaire, la cour d'appel a violé, par fausse interprétation, l'article L. 1237-14 du code du travail ;

4°/ que la rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par le salarié et l'employeur ; qu'en dehors des exceptions prévues par la loi, un acte sous seing privé n'est soumis à aucune autre condition de forme que la signature de ceux qui s'obligent ; que la signature nécessaire à la perfection d'un acte juridique manifeste le consentement des parties aux obligations qui découlent de cet acte ; qu'une convention revêtue de la signature des parties tient lieu de loi à celles-ci ; qu'en l'espèce, en énonçant, pour dire nulle la convention de rupture signée par les parties le 8 avril 2009, qu'à défaut pour le salarié d'avoir été en possession d'un exemplaire de la convention, il ne pouvait être vérifié qu'il avait eu une parfaite connaissance des termes de la convention signée, ni présumé qu'il avait retenu la totalité des dispositions - en particulier qu'il pouvait contester le service public de l'emploi pour l'aider à prendre une décision en pleine connaissance de cause, qu'il disposait d'une faculté de rétractation, qu'il devait l'exercer dans un délai de quinze jours et que ce délai expirait le 23 avril 2009 -, quand elle constatait elle-même que toutes ces informations figuraient dans la convention de rupture que le salarié avait signée, la cour d'appel a violé les articles 1316-4, 1322, 1323 et 1325 du code civil, ensemble l'article 1134 du même code ;

5°/ qu'en dehors des exceptions prévues par la loi, un acte sous seing privé n'est soumis à aucune autre condition de forme que la signature de ceux qui s'obligent, de sorte qu'en l'absence de désaveu d'écriture ou de signature par celui à qui il est opposé, un acte sous seing privé portant convention synallagmatique est valable et fait pleine foi entre ceux qui l'ont souscrit, dès lors qu'il a été signé par la partie à qui on l'oppose et invoqué par la partie à qui il a été remis ; que la mention " lu et

approuvé " inscrite au bas d'un écrit sous seing privé constitue une formalité dépourvue de toute portée ; qu'ainsi, en l'espèce, la cour d'appel, qui, pour dire nulle la convention de rupture signée par les parties et portant la date du 8 avril 2009, a énoncé qu'elle devait être datée et signée par chaque partie avec la mention manuscrite " lu et approuvé ", et qu'en l'occurrence, le salarié n'avait pas lui-même daté la convention, ni fait précéder sa signature de la mention " lu et approuvé ", a violé les articles 1322, 1323 et 1325 du code civil, ensemble l'article 1134 du même code ;

6°/ lorsqu'une clause d'un contrat n'est pas conforme à ce qu'impose une règle légale impérative telle que la fixation par la loi d'un quantum ou d'une durée, seule la clause non conforme est invalidée, la règle légale devant s'y substituer automatiquement ; qu'en l'espèce, après avoir rappelé que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle que prévoit l'article L. 1237-13 du code du travail ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement, soit un cinquième de mois de salaire par année et par mois complet d'ancienneté, la cour d'appel a retenu que le salarié ayant une ancienneté de deux ans et onze mois et la moyenne de ses salaires des trois derniers mois ressortant à 2 290,90 euros, l'indemnité de licenciement était de 1 336,41 euros, et qu'ainsi l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle mentionnée à la convention (1 300 euros) était inférieure, ce qui a conduit la cour d'appel à mettre à la charge de l'employeur le paiement au salarié d'un rappel d'indemnité de 36,41 euros ; qu'ainsi, en retenant, pour dire nulle en son entier la convention de rupture conventionnelle, une non-conformité à la règle légale du montant de l'indemnité spécifique de rupture indiqué à la convention, la cour d'appel a violé, par fausse application, les articles 1108 du code civil et L. 1237-13 du code du travail ;

Mais attendu que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause ; qu'ayant constaté que tel n'était pas le cas en l'espèce, la cour d'appel, qui en a déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – M. Linden, rapp. – M. Richard de la Tour, av. gén. – Me Georges, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, av.)

Note.

Un salarié réclame en justice la nullité de sa rupture conventionnelle au motif notamment qu'il ne lui a pas été remis d'exemplaire de la convention de rupture. Sa demande est accueillie par la Cour d'appel de Lyon. L'employeur rétorque que ce défaut de remise d'exemplaire ne permet pas l'annulation : le non-respect d'une formalité n'est pas une condition de la validité d'une convention. Le code civil précise bien à l'article 1325 que « *les actes sous seing privé qui contiennent des conventions synallagmatiques ne sont valables qu'autant qu'ils ont été faits en autant d'originaux qu'il y a de parties ayant un intérêt distinct* ». Mais la jurisprudence ajoute que « *l'inobservation des dispositions de l'article 1325 du Code civil n'entraîne pas la nullité de l'acte dont elle n'affecte que la force probante* » (1). La convention de rupture serait donc valable dès lors que le salarié ne conteste pas la signature qu'il a apposée sur l'exemplaire détenu par l'employeur.

La validité de la rupture conventionnelle est-elle conditionnée à la remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture ? Autrement dit, cette remise est-elle une garantie substantielle ou une simple garantie de forme ?

La Cour de cassation, dans l'arrêt (PBR) rapporté ci-dessus, décide que cette formalité est une condition substantielle de la validité de la rupture (2). Elle avance pour cela deux arguments : la remise d'un exemplaire de rupture est nécessaire pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, mais également pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer son droit de rétractation.

La Cour de cassation n'applique donc pas un raisonnement civiliste à la convention de rupture. Elle s'appuie sur le Code du travail pour fonder sa décision, ce qui est rassurant : la relation de travail n'est pas une relation égalitaire contrairement à d'autres types de relations. Cette décision n'était pourtant pas évidente : la jurisprudence citée ci-dessus, fondée sur l'article 1325, avait été appliquée à un avenant au contrat de travail, contrat de travail qui rappelons-le n'a pas besoin d'un écrit pour être valable.

L'argument utilisé par la Cour de cassation tiré du libre consentement du salarié et du délai de rétractation est le plus convaincant. En effet, l'article L.1237-11 du code du travail précise que la rupture conventionnelle « *est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties* ». En l'absence du respect des dispositions de forme,

(1) Cass. Soc. 30 mars 1994, n°91-44468, à propos d'un avenant au contrat de travail prévoyant une clause de non-concurrence.

(2) v. *supra* G. Auzero « La volonté du salarié en matière de ruptures bilatérales » p. 483, spec. p. 486.

imposées par la section du code du travail consacrée à la rupture conventionnelle, le consentement du salarié n'est donc pas assuré. Si la rupture conventionnelle a été acceptée par certains syndicats de salariés (3), c'est d'ailleurs bien au prétexte que l'inégalité des parties inhérente au contrat de travail était censée être compensée par un ensemble de règles destinées à préserver le libre consentement du salarié (entretien, assistance du salarié, signature d'une convention, délai de rétractation, homologation). La Cour a donc jugé qu'il était indispensable pour le salarié de connaître les dates exactes de début et de fin du délai de rétractation, faute de quoi il ne pouvait utiliser ce droit, ce qui ne garantissait pas l'existence d'un consentement libre.

Cependant, en dépit de ces garanties de forme, le libre consentement du salarié n'est jamais assuré : lorsqu'un employeur a décidé de rompre le contrat de travail, il a en sa possession des moyens démesurés par rapport à la capacité de résistance du salarié pour le contraindre à partir (dégradation des conditions de travail, menace de licenciement infamant, modification unilatérale du contrat de travail etc.). Lorsque le salarié est à bout psychologiquement, les garanties procédurales sont vaines, tout est déjà joué : aux yeux du salarié seule la rupture du contrat permettra de mettre fin à sa souffrance. Le salarié consent donc à la rupture de son contrat de travail, mais il y est contraint par son employeur.

Dans ces conditions, considérer des garanties de forme comme des garanties substantielles paraît le minimum que pouvait faire la Cour de cassation pour protéger le salarié contre cette théorie hypocrite selon laquelle un subordonné et son supérieur peuvent convenir « *en commun* » des conditions de rupture d'un contrat de travail.

Le deuxième argument de la Cour de cassation est cependant moins convaincant : la nullité de la rupture conventionnelle serait aussi encourue au motif que l'absence de remise d'un exemplaire de la rupture ne permet pas au salarié de demander l'homologation. Il est un peu étonnant que le salarié puisse demander l'annulation de la convention au motif qu'il a été empêché de demander une homologation d'une rupture à laquelle il tenait tant. Il aurait été plus logique de condamner l'employeur à des dommages et intérêts, ou encore de permettre en référé l'obtention de l'exemplaire non remis. La nullité paraît une sanction assez inadéquate sur ce motif. En revanche, la non remise d'un exemplaire de la convention rend plus

difficile pour le salarié l'alerte de l'inspection du travail s'il réalise, passé le délai de rétractation, qu'il a été victime d'un vice, d'une discrimination etc.

Reste ensuite à savoir si la solution retenue est d'application générale : toute garantie de forme non respectée doit-elle se traduire par une nullité ? Il semblerait que la réponse soit négative puisque l'attendu de la Cour de cassation justifie avec précision la solution dans le cas précis d'une non remise d'un exemplaire de rupture. Il semblerait donc qu'il faille rechercher pour chaque formalité son objectif et ses effets lorsqu'elle n'est pas respectée.

Mais c'est aussi le silence de l'arrêt sur un autre moyen de l'employeur qui interpelle : celui relatif au défaut d'information du salarié sur sa possibilité de se faire assister pendant le ou les entretiens. Ces silences s'expliquent-ils par le fait que la Cour de cassation considère que l'employeur n'a pas l'obligation d'informer son salarié de cette possibilité ? Ou par le fait que l'absence d'un double exemplaire de la convention suffisait à valider la décision de la cour d'appel de Lyon ? Il est vrai que les textes n'imposent pas cette obligation d'information à l'employeur, d'autant plus qu'aucune formalité n'est requise pour convoquer le salarié à l'entretien. Et ce, contrairement aux formalités concernant le licenciement, qui imposent que la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement mentionne la possibilité pour le salarié de se faire assister (art. L.1232-4 du code du travail). Mais dans la pratique la plupart des salariés ne savent pas qu'ils peuvent se faire assister. Ce droit est donc vidé de toute utilité si le salarié n'en a pas connaissance. Il ne serait donc pas excessif pour la Cour de cassation de considérer que l'existence d'un droit à l'assistance implique nécessairement l'existence d'une obligation de l'employeur de mentionner ce droit.

Enfin, la salariée invoquait également l'insuffisance du montant de l'indemnité de rupture pour obtenir la nullité. L'employeur rétorquait que « *lorsqu'une clause d'un contrat n'est pas conforme à ce qu'impose une règle légale impérative telle que la fixation par la loi d'un quantum ou d'une durée, seule la clause non conforme est invalidée, la règle légale devant s'y substituer automatiquement* ». La Cour de cassation ne répond pas non plus à cet argument. Il semble bien que le non-respect du montant de l'indemnité de rupture se résoudra uniquement par un rappel d'indemnité de la hauteur de ce montant et non par la nullité de la rupture.

Anaïs Ferrer,

Pôle confédéral DLAJ CGT

(3) Rappel : la rupture conventionnelle a été négociée dans un Accord national interprofessionnel signé par les organisations patronales, la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et FO, avant d'être transposée dans la loi. Sur ce mode

de rupture du contrat de travail : O. Pujolar « La rupture conventionnelle négociée » Dr. Ouv. 2010 p.307 disp. sur le site de la revue ; F. Gaudu « Les ruptures d'un commun accord » Dr. Ouv. 2008 p. 594.