

RUPTURE CONVENTIONNELLE Irrégularités de la procédure – Incidence – Nullité de la rupture (non) (trois espèces) – Assistance du salarié – Information préalable – Défaut (première espèce) – Contact avec Pôle emploi – Délivrance d’information – Défaut (deuxième espèce) – Délai de rétractation – Durée – Mention – Erreur sur la date d’expiration du délai de rétractation (troisième espèce).

TEMPS DE TRAVAIL Heures supplémentaires – Établissement – Tableaux récapitulatifs du salarié contradictoires avec les relevés hebdomadaires – Incidence – Charge de la preuve (troisième espèce).

Première espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 janvier 2014

L. contre **King Jouet** (p. n° 12-27.594)

Attendu, selon l’arrêt attaqué (Grenoble, 12 septembre 2012), que M. L. a été engagé le 12 février 2007 par la société King Jouet en qualité de chargé de la gestion des systèmes d’alarme et d’incendie ; que les parties ont conclu le 8 octobre 2008 une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l’autorité administrative ; que le salarié a saisi la juridiction prud’homale de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes ;

Attendu que le salarié fait grief à l’arrêt de déclarer la rupture conventionnelle conclue avec son employeur valide, alors, selon le moyen :

1°/ que l’employeur a l’obligation d’informer préalablement le salarié qu’il a la possibilité de se faire assister lors de l’entretien ou des entretiens préalables à la rupture conventionnelle, en l’absence d’institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l’autorité administrative ; qu’en l’espèce, il est constant que la société King Jouet ne disposait pas d’institutions représentatives du personnel ; qu’il

s’ensuit qu’en se bornant à affirmer que M. L. « a été régulièrement assisté à sa demande par M. Y..., qui était son supérieur hiérarchique, et dont il n’a pas soutenu qu’il ignorait les fonctions et la participation dans l’entreprise », sans constater que le salarié avait été informé préalablement de la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l’autorité administrative, la cour d’appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-11 et L. 1237-12 du code du travail ;

2°/ qu’en tout état de cause, le salarié ne saurait être régulièrement assisté, lors de l’entretien ou des entretiens préalables à la rupture conventionnelle, par son supérieur hiérarchique, lorsque celui-ci est actionnaire de l’entreprise qui l’emploie, l’actionnaire pouvant être présumé avoir pour but de préserver les intérêts de l’entreprise ; qu’en décidant le contraire, pour refuser d’annuler la convention de rupture, la cour d’appel a violé les articles L. 1237-11 et L. 1237-12 du code du travail ;

3°/ que la rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être imposée par l’employeur et ne peut être valablement conclue en l’absence de

consentement libre et non équivoque du salarié ; que dès lors, en l'espèce, en se bornant à affirmer qu'il n'est pas valablement démontré que le salarié aurait fait l'objet de pressions, sans répondre aux conclusions d'appel de M. L. qui soutenait que son responsable hiérarchique direct, M. Y..., qui l'assistait lors du premier entretien, lui avait indiqué que la société King Jouet n'ouvrirait plus de magasins en 2009, lui faisant observer qu'il lui restait peu d'années avant de faire valoir ses droits à retraite programmée pour 2012 et qu'il aurait la possibilité de percevoir pendant cette période des indemnités chômage, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que l'existence d'une violence morale génératrice d'un vice du consentement du salarié peut résulter des agissements déloyaux de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail ; que dans ses conclusions d'appel, M. L. faisait valoir que l'employeur avait manqué à son obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, en lui faisant prendre des risques corporels, en le privant de tous moyens pour mener à bien sa mission et en lui remboursant avec retard ses frais professionnels et que c'était par « lassitude et dépit » qu'il avait donné son consentement à l'offre de rupture de son contrat de travail émanant de son employeur ; qu'il s'ensuit qu'en se bornant à considérer que la « lassitude » alléguée par le salarié à la suite de difficultés dans le cadre de l'exécution du contrat de travail qui, selon lui, serait à l'origine de la rupture, ne peut être assimilée à un vice du consentement », sans se

prononcer sur les difficultés invoquées par le salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1116 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun ;

Attendu, ensuite, que le choix du salarié de se faire assister lors de cet entretien par son supérieur hiérarchique, dont peu importe qu'il soit titulaire d'actions de l'entreprise, n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle ;

Attendu, enfin, qu'après avoir relevé que le salarié avait été assisté à sa demande par son supérieur hiérarchique, la cour d'appel a, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, estimé qu'aucune pression ou manoeuvre n'avait été exercée sur lui pour l'inciter à consentir à la convention de rupture ;

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

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabrats, prés. – M. David, rapp. – M. Richard de La Tour, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP de Chaisemartin et Courjon, av.)

Deuxième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 janvier 2014

H. contre Papier Mettler France (p. n° 12-25.951)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. H. a été engagé le 15 mars 2005 par la société Papier Mettler France en qualité de commercial ; que les parties ont conclu le 26 août 2009 une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l'autorité administrative ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de déclarer la rupture conventionnelle conclue avec son employeur valide alors, selon le moyen :

1°/ que la rupture conventionnelle, qui ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties, n'est valable que si chacune d'elle y donne son consentement libre, éclairé et non équivoque ; qu'en se bornant à relever que le salarié, qui avait un projet de création d'entreprise, n'avait pas fait l'objet de rappels à l'ordre ou de menaces de rupture du contrat, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le consentement du salarié n'était pas vicié au moment de la rupture du fait de la contrainte exercée par l'employeur qui, par son comportement, l'avait privé de tout moyen d'action et avait provoqué un état de fatigue morale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale

au regard de l'article L. 1237-11 du code du travail, ensemble les articles 1109 et 1111 du code civil ;

2°/ que doit être délivrée au salarié, avant toute rupture conventionnelle, une information sur la possibilité qui lui est ouverte de prendre contact auprès du service public de l'emploi ; que l'inobservation de cette formalité essentielle, destinée à garantir la liberté du consentement du salarié, justifie l'annulation de la rupture conventionnelle ; qu'en considérant néanmoins que cette formalité n'était pas substantielle pour en déduire que la rupture avait été régulière, la cour d'appel a violé l'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, ensemble l'article L. 1237-11 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, devant laquelle aucun état de contrainte n'était invoqué, n'avait pas à effectuer une recherche qui ne lui était pas demandée ;

Et attendu, ensuite, qu'après avoir constaté que le salarié avait conçu un projet de création d'entreprise, la cour d'appel a souverainement retenu que l'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel n'avait pas affecté la liberté de son consentement ;

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

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L.3171-4 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande du salarié en paiement d'heures supplémentaires, l'arrêt retient que les tableaux récapitulatifs du nombre d'heures de travail que le salarié affirme avoir accomplies sont contradictoires avec les relevés hebdomadaires de ses heures de travail et ne sont pas corroborés par les autres pièces justificatives produites par le salarié ; que la réalité des heures supplémentaires n'est pas démontrée ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute M. H. de sa demande à titre de rappel d'heures supplémentaires et de congés payés y afférents, l'arrêt rendu le 18 juillet 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

(M. Lacabarats, prés. – M. David, rapp. – M. Richard de La Tour, av. gén. – Me Haas, SCP Gatineau et Fattaccini, av.)

Troisième espèce :

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 janvier 2014

V. contre Maladis (p. n° 12-24.539)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 20 juin 2012), que Mme V. a été engagée le 3 octobre 2005 par la société Maladis en qualité de manager de rayon avec un statut d'agent de maîtrise ; que les parties ont conclu une convention de rupture le vendredi 27 novembre 2009, à effet au 4 janvier 2010, le délai de rétractation de quinze jours expirant le vendredi 11 décembre 2009 ; que l'autorité administrative, à qui la convention avait été adressée le 15 décembre 2009, a homologué celle-ci le 17 décembre 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour demander l'annulation de cette convention et le paiement de diverses sommes tant au titre de l'exécution du contrat de travail que de la rupture ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes de dommages-intérêts pour rupture abusive, pour non-respect de la procédure de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ; que la rupture du contrat de travail résulte d'une convention signée par les parties au contrat ; qu'à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation ; que le salarié doit être informé de l'existence de ce droit de rétractation afin de lui en permettre l'exercice effectif ; qu'en l'espèce, la cour d'appel relève que la convention mentionnait un délai de rétractation inférieur au délai légal de quinze jours calendaires ; qu'en estimant que cette fausse information ne constituait pas une irrégularité de nature à produire à la convention de rupture les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-13 du code du travail ;

Mais attendu qu'une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail ne pouvant entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation, la

cour d'appel, qui a exclu tout vice du consentement, a ainsi légalement justifié sa décision ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur la seconde branche du premier moyen ni sur le second moyen qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Par ces motifs :

Rejette le pourvoi ;

(M. Lacabarats, prés. – Mme Vallée, rapp. – M. Richard de La Tour, av. gén. – SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Thouin-Palat et Boucard, av.)

Note.

La Cour de cassation a rendu le 29 janvier 2014 une série d'arrêts décevants sur la rupture conventionnelle, confirmant son souhait de sauvegarder à tout prix ce mode de rupture.

Dans la première espèce, elle précise que l'absence d'information du salarié sur la possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié, lors du ou des entretiens au cours desquels les parties conviennent d'une rupture conventionnelle, « *n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun* », c'est-à-dire en dehors d'un vice du consentement. Il est vrai qu'un doute persistait sur une éventuelle obligation d'information de l'employeur envers le salarié quant au droit de ce dernier à être accompagné à l'entretien. La loi est, en effet, silencieuse sur la question, alors qu'elle prévoit expressément cette obligation pour l'entretien préalable à licenciement. Un problème matériel surgissait d'ailleurs lorsqu'on envisageait l'existence de cette obligation : en l'absence de convocation écrite obligatoire à l'entretien de rupture conventionnelle, quelle forme aurait dû prendre une éventuelle information du salarié ?

Dans les faits, seuls 7 % des salariés (1) se font assister lors d'un entretien préalable à une rupture conventionnelle. Cela soulève une vraie problématique : dans le cadre d'une relation de travail subordonnée, dans laquelle le salarié est non seulement sous pression de son employeur, mais est également nettement moins bien informé de ses droits, comment imaginer que tout salarié puisse venir seul à un entretien sans qu'il y ait de doutes sur le caractère libre et éclairé de son consentement ? Et quel est le lien entre le défaut d'information préalable obligatoire et le très faible recours à cette assistance par les salariés ?

La Cour de cassation ne ferme cependant pas totalement la porte à la possibilité d'annuler la rupture : en effet, si le salarié démontre l'existence d'un vice du consentement du fait du défaut d'information, la nullité est acquise, selon le droit commun des contrats. Toutefois, il faudra alors que le salarié prouve que l'absence d'information sur la possibilité de se faire accompagner a été déterminante dans la signature de la convention de rupture. Il faudra, en plus, prouver que l'employeur savait que cette information était déterminante pour lui et qu'il a intentionnellement omis de l'informer. Or, concrètement, ce sont des preuves quasiment impossibles à apporter.

Un autre arrêt du même jour (deuxième espèce) va dans le même sens. La Cour décide que le défaut d'information du salarié sur la possibilité de prendre contact avec Pôle emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel ne constitue pas, en soi, un motif affectant la validité de la rupture. L'article 12 de l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, qui a créé le dispositif de rupture conventionnelle, précise pourtant bien que *« la liberté de consentement est garantie : (...) par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement »*. Cette information avait donc, dans l'esprit des signataires, une force obligatoire. De même, le formulaire d'homologation créé par l'administration du travail précise : *« Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits »*. Mais la Cour de cassation a jugé différemment : le salarié, en l'espèce, avait conçu un projet de création d'entreprise, ce qui prouvait, selon la Cour, qu'il avait l'intention de partir

quoiqu'il arrive. À charge, encore une fois, au salarié de démontrer que le défaut d'information aurait vicié son consentement.

De la même manière, on imagine que l'employeur ne sera pas tenu d'informer un salarié de l'imminence de l'établissement d'un plan de sauvegarde de l'emploi. Mais si le salarié arrive à prouver que l'existence d'un PSE l'aurait poussé à ne pas signer de rupture conventionnelle, l'employeur sera sanctionné de cette omission. Il aurait été plus simple de ne pas contraindre le salarié à prouver des choses improuvables, et à mettre à la charge de l'employeur de simples obligations d'information, somme toute peu contraignantes.

Qu'en est-il des autres garanties procédurales ? En effet, les deux arrêts ci-dessus se prononcent dans le cas particulier où des obligations (d'information, en l'occurrence) n'étaient pas clairement établies par la loi.

La Cour de cassation a déjà jugé, le 6 février 2013, 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 (...) et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause »* (2). L'absence de remise d'un exemplaire de la convention entraîne la nullité de cette dernière. Cela augurait donc du meilleur pour la suite. Pourtant, dans un arrêt également daté du 29 janvier 2014 (troisième espèce), la Cour rend une décision parfaitement étonnante. En l'espèce, une convention de rupture informait le salarié de la possibilité de se rétracter, mais indiquait une date d'expiration du délai de rétractation erronée, antérieure à la date réelle d'expiration de ce délai. Cependant, la Cour de cassation estime que cette erreur ne pouvait entraîner la nullité de la convention de rupture *« que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation »*. Encore une fois, il revient au salarié d'apporter l'impossible preuve d'un vice du consentement pour pouvoir faire annuler sa convention. La Cour de cassation ne vise plus ici simplement le vice du consentement, mais également le fait de priver le salarié de la possibilité d'exercer son droit à rétractation, sauf que la preuve pèse encore sur le salarié : comment celui-ci peut-il prouver que, s'il avait su qu'il avait encore un jour pour se rétracter, il l'aurait fait ?

(1) Source : DARES Analyses, mai 2013, n°031, « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 ». 7,4 % des salariés se sont fait assister lors de l'un au moins des entretiens préalables à une rupture conventionnelle.

(2) Cass. Soc., 6 fév. 2013, n°11-27000, Dr. Ouv. 2013 p.507 et nos obs.

Cette solution est tout simplement inacceptable. Le respect du délai de rétractation est une garantie procédurale. Or, cette procédure, propre à la rupture conventionnelle, est censée garantir le libre consentement du salarié dans une relation de travail inégalitaire. Cette procédure était censée justifier par la suite le fait que seuls les vices du consentement pouvaient être opposés à la validité d'une convention de rupture. Qu'est-ce qui nous garantit que le salarié ne se serait pas rétracté s'il avait su qu'il avait encore quelques jours pour le faire ? Ce n'est pas, comme le prétend la Cour de cassation, au salarié de prouver qu'il se serait rétracté s'il avait pu. C'est à l'employeur de prouver que le salarié ne se serait de toute façon pas rétracté. Lorsque les garanties procédurales ne sont pas respectées, il devrait y avoir « *présomption de vice du consentement* », comme le préconisait à juste titre un auteur (3).

De manière générale, une définition souple des vices du consentement devrait être reconnue par la Cour de cassation. À l'image de la prise d'acte de la rupture, qui est bien un acte effectué par un salarié mais sous la contrainte de manquements graves de l'employeur, le salarié devrait pouvoir obtenir la nullité de la rupture conventionnelle, dès lors que son consentement a été vicié du fait de manquements graves de son employeur. Comme nous l'avions déjà suggéré, l'interprétation des articles du Code civil sur les vices du consentement devrait être adaptée à la relation inégalitaire de travail, ce qui conduirait à lire ces dispositions à la lumière de l'article L.1237-11 du Code du travail, selon lequel la rupture conventionnelle ne peut être imposée aux parties : ainsi, dès lors que l'employeur a commis des

manquements graves à ses obligations, il a, par son comportement, imposé une rupture du contrat au salarié. Ce dernier, mis devant ce fait, n'a fait que choisir son mode de rupture : l'objet de son consentement a donc été déplacé. Le vice devrait alors être reconnu.

C'est d'ailleurs dans ce sens qu'est allée la Cour de cassation dans un arrêt du 23 mai 2013, dans lequel elle a décidé que : « [...] *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* » (4). L'employeur a bien à sa disposition toutes sortes de moyens de pression pouvant convaincre un salarié à choisir la rupture conventionnelle : manquements à ses obligations, mais aussi menaces sur l'emploi, harcèlement, etc. C'est pourquoi on ne peut que regretter la décision de la Cour de cassation de rejeter l'existence d'un différend préalable comme motif justifiant l'annulation de la convention de rupture (5). Et l'on ne peut que saluer la résistance de certains juges du fond pour lesquels « *le processus de rupture conventionnelle du contrat de travail doit être exclusif d'un litige préalable qui devait, le cas échéant, aboutir à une décision de licenciement de l'employeur* » (6).

Anaïs Ferrer,

Conseillère confédérale DLAJ CGT

(3) Yann Leroy, « Rupture conventionnelle : hors vice de consentement, point de salut ! », SSL n° 1617, p. 6.

(4) Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-13865, Dr. Ouv. 2013 p. 503, rapp. A. David ; add. G. Auzero « La volonté du salarié en matière de ruptures bilatérales », Dr. Ouv. 2013 p. 483.

(5) En effet, par ce même arrêt du 23 mai 2013, la Cour de cassation juge que l'existence d'un différend entre les parties au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle n'affecte pas, en elle-même, la validité de la convention de rupture.

(6) CA Versailles, 28 janv. 2014, RG n° 12/04339.