

LETTRE D'INFORMATION JURIDIQUE

CFDT UTI Métropole N°16 - février 2012

Annulation des ruptures conventionnelles : les récentes atteintes aux droits des salariés

Le contentieux des ruptures conventionnelles divise les juges du fond qui s'opposent sur l'appréciation des motifs d'annulation des ruptures conventionnelles : il en ressort une jurisprudence récente qui restreint les droits des salariés.

1er arrêt : L'avertissement ne caractérise pas nécessairement un conflit antérieur légitimant l'annulation de la rupture conventionnelle (Cour d'appel de Grenoble Chambre sociale 5 janvier 2012 n° 11/00097).

Un salarié responsable commercial conclut une rupture conventionnelle de son contrat de travail avec son employeur qui rencontre des difficultés financières. La liquidation judiciaire de la société est alors prononcée par le tribunal de commerce.

Puis le salarié saisit le conseil de prud'hommes pour demander l'annulation de la rupture conventionnelle et la résiliation du contrat de travail aux torts de son employeur.

Après avoir constaté que le salarié ne conteste pas la régularité de la procédure de rupture conventionnelle, la cour d'appel constate que l'employeur a adressé un avertissement au salarié pour lui reprocher de ne pas avoir remis les comptes rendus prévus dans son contrat de travail et d'être parti en congé sans autorisation de l'employeur.

Néanmoins et de manière surprenante, la cour d'appel constate que :

« Cet avertissement, dont les motifs ne sont pas remis en cause, ne peut être considéré comme caractérisant un « conflit ». Par cet avertissement, l'employeur de M. X... n'a fait qu'exercer son pouvoir disciplinaire».

C'est surprenant parce que les dispositions de l'article L1237-11 du code du travail évoquent un accord entre les parties et une liberté de consentir ce qui ne peut pas être le cas lorsqu'un contentieux existe avant la signature de la rupture :

« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou 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. ».

Il est donc très discutable de considérer qu'un avertissement notifié par l'employeur ne caractérise par un conflit au seul motif que le salarié ne prouverait pas avoir contesté cet avertissement et que l'avertissement ne serait qu'une forme d'exercice du pouvoir disciplinaire de l'employeur.

L'avertissement caractérise nécessairement un contentieux entre les parties et à tout le moins la manifestation d'une "revendication" d'une partie contre une autre, et ce que l'avertissement ait été contesté ou non.

2ème arrêt : Un courrier de l'employeur adressé au salarié faisant état de ses mauvais résultats avant la signature de la rupture n'implique pas un litige antérieur entre les parties (Cour d'appel de Rouen Chambre sociale arrêt du 12 avril 2011 no 10/04389).

Un employé d'une société de jardinerie est promu directeur de jardinerie statut cadre et informé par courrier de son employeur du 2 avril 2009 de graves manquements de sa part et de la mise en place d'une phase de conseil et d'assistance jusqu'au 30 juin 2009 faisant intervenir x pour remédier aux divers manquements.

Le 10 novembre 2009 est signé un accord de rupture conventionnelle homologué et contesté par le salarié estimant son consentement vicié le 5 janvier 2010 devant le conseil de prud'hommes.

Confirmant le jugement du conseil de prud'hommes, la cour constate que :

« 1es griefs portés à la connaissance de Baptiste L. par l'employeur dans son courrier du 2 avril 2009 n'impliquent pas pour autant qu'un litige existait entre les parties avant la conclusion de la convention de rupture, et la seule attestation délivrée le 31 mai 2010 par l'épouse du salarié ne peut suffire à établir que l'employeur l'aurait préalablement accablé de reproches lors de leur entretien du 6 novembre 2009 et l'aurait ainsi placé dans une situation de menace et sous pression ne lui permettant pas de prendre sa décision en toute connaissance de cause. ».

3ème arrêt : Si un conflit existe entre les parties avant la signature de la rupture conventionnelle il doit perdurer dans le temps. C'est la conclusion d'un arrêt de la cour d'appel de Rouen (27 avril 2010 chambre sociale n°09/04140).

Le salarié refuse de signer un avenant concernant sa rémunération et les parties échangent courriel et lettre recommandée de contestation.

L'employeur convoque le salarié à un entretien préalable le 23 décembre 2008 à l'issue duquel une convention de rupture conventionnelle est homologuée le 23 janvier 2009.

Bien que constatant l'existence d'un « désaccord argumenté » entre l'employeur et le salarié, la cour considère « qu'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 ».

Ces décisions bien surprenantes contredisent l'esprit de la loi sur le nécessaire accord des parties et la liberté de consentir à la rupture conventionnelle écartant l'existence d'un conflit entre les parties contractantes.

Pour finir en sens contraire : la protection renforcée du salarié : la rupture conventionnelle ne peut être signée avant la visite de reprise du salarié et ne doit pas être précipitée (Cour d'appel d'Amiens 5ème Chambre sociale 11 janvier 2012 n°: 11/00555)

Une salariée en arrêt de travail pour maladie conclut une convention de rupture conventionnelle homologuée par la DPTEFP puis saisit postérieurement le conseil de prud'hommes d'une demande en nullité de la convention pour vice du consentement. Après avoir rappelé les dispositions de l'article L. 1237 - 11 du code du travail et l'exigence du consentement libre des parties à la signature de la convention, la cour d'appel constate qu'à la date de signature de l'accord la salariée n'avait pas repris son travail, ce qui exclut :
d'une part que la salariée ait pris l'initiative de la rupture conventionnelle, d'autre part qu'elle ait été en mesure de se faire assister lors de l'entretien.

La cour en conclut que la salariée est bien fondée à invoquer « une situation de contrainte, (...) la rupture amiable étant ainsi intervenue en période de suspension de contrat de travail sans que la salariée soit mise en mesure de se faire assister, ce qui caractérise la précipitation qui pèse sur la liberté de consentir ».

Priorité est ici donnée par les juges au consentement libre du salarié, ce qui n'est pas le cas si la salariée n'a pas été en mesure de se faire assister notamment lorsque la salariée a signé la rupture avant la visite de reprise ce qui induit pour les juges une précipitation excluant un consentement libre et éclairé du salarié.

Des forfaits jours de plus en plus fragiles

La remise en cause des forfaits jours ne cesse de progresser depuis que le comité européen des droits sociaux (CEDS) a refusé de valider les forfaits jours français en l'état.

En juin dernier, la Cour de Cassation a rappelé que le forfait jours ne pouvait être valable que si et seulement si il était réalisé dans le respect des accords collectifs qui assurent la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours.

Une nouvelle étape vient d'être franchie, la Cour de Cassation par arrêt de sa chambre sociale du 31 janvier 2012 N° de pourvoi: 10-19807 vient de considérer qu'un accord cadre peut assurer insuffisamment la protection du salarié et rendre invalide la convention de forfait jours.

Ainsi elle a jugé :

- les stipulations non étendues de l'article 12 de l'accord cadre du 8 février 1999 sur l'organisation et la durée du travail dans l'industrie chimique, qui, dans le cas de forfait en jours, ne déterminent pas les modalités et les caractéristiques principales des conventions susceptibles d'être conclues mais renvoient à la convention écrite conclue avec le salarié concerné le soin de fixer les modalités de mise en œuvre et de contrôle du nombre de jours travaillés ainsi que la nécessité d'un entretien annuel d'activité du cadre avec sa hiérarchie.

L'accord d'entreprise qui se borne à affirmer que les cadres soumis à un forfait en jours sont tenus de respecter la durée minimale de repos quotidien et hebdomadaire ne sont pas de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié soumis au régime du forfait en jours. La convention de forfait en jours, y faisant rapport est privée d'effet. Le salarié peut prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Eric Charret
Commission Juridique
CFDT UTI Lille Métropole