

■ RUPTURE CONVENTIONNELLE



398-4 Convocation à un entretien pour rupture conventionnelle : quels effets sur une démission ?

Philippe Pacotte,
Avocat associé,
Delsol Avocats

Marie Bernardeschi,
Avocat,
Delsol Avocats

Cass. soc., 16 sept. 2015, pourvoi n° 14-10.291, arrêt n° 1325 FS-P+B

Lorsqu'une tentative de rupture conventionnelle postérieure à une démission n'aboutit pas, il n'y a pas lieu de considérer que les parties ont renoncé d'un commun accord à faire produire effet à la démission.

Les faits

Une salariée auxiliaire de vie, liée par un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel, a démissionné de ses fonctions. Postérieurement, l'employeur lui a proposé une rupture conventionnelle et a convoqué la salariée à un entretien préalable en vue de la formalisation d'une demande d'homologation. La salariée ne s'y est pas présentée et la rupture conventionnelle n'a pu être formalisée.

Les demandes et argumentations

La salariée a saisi le conseil de prud'hommes d'une demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail. Elle faisait valoir le fait que l'employeur avait accepté par courrier le principe de la rupture conventionnelle en proposant de substituer, dans l'attestation destinée à Pôle emploi, le motif « rupture conventionnelle » à celui de « démission » et avait même entamé des démarches en ce sens.

Elle considérait ainsi qu'il avait accepté la rétractation de sa démission, de sorte que celle-ci était privée d'effet et que, la rupture conventionnelle n'ayant pas été signée, le contrat de travail était toujours en cours d'exécution.

Ces arguments sont rejetés par la Cour d'appel de Versailles qui considère que les circonstances ne traduisent pas une volonté claire de la salariée de revenir sur sa décision et encore moins celle de l'employeur d'accepter cette rétractation. La Cour en déduit l'absence de renonciation à la rupture du contrat de travail résultant de la démission de la salariée et la déboute de sa demande de résiliation judiciaire.

La décision, son analyse et sa portée

Décision confirmée par la Cour de cassation : « *mais attendu qu'ayant relevé que postérieurement à la démission de la salariée, celle-ci avait été convoquée par l'employeur à un entretien, auquel elle ne s'était pas présentée, en vue d'une rupture conventionnelle qui n'avait pas été signée, la cour d'appel, motivant sa décision, a pu en déduire l'absence de renonciation à la rupture du contrat de travail qui résultait de la démission de la salariée* ».

Amenés pour la première fois à se prononcer sur les effets d'une tentative avortée de conclusion d'une rupture conventionnelle postérieurement à une démission, les Magistrats décident que, dès lors qu'aucune convention de rupture n'a été signée, il n'y a pas lieu de considérer que les parties ont renoncé d'un commun accord à faire produire effet à la démission du salarié.

• La renonciation commune à la démission

Dès lors qu'elle est claire et non équivoque, la démission donnée est définitive⁽⁵⁾. En conséquence, elle prive le salarié de la possibilité de se rétracter.

Toutefois, la rétractation peut parfois être admise par les juges selon les circonstances et l'employeur peut explicitement ou tacitement accepter cette rétractation. Dès lors, la démission donnée dans la précipitation ou sous le coup d'une émotion peut ainsi être reprise par son auteur, du moins s'il se décide dans un bref délai⁽⁶⁾.

Ainsi, la jurisprudence considère que la révocation d'une démission ne peut résulter que de la commune intention des parties⁽⁷⁾. Elle doit donc pour produire effet, être acceptée par l'employeur⁽⁸⁾, ce qu'il peut faire tacitement en admettant le salarié à poursuivre les relations contractuelles au-delà du préavis⁽⁹⁾.

• L'articulation de la rupture conventionnelle avec la démission

Le juge a été conduit à préciser l'articulation de la rupture conventionnelle homologuée avec des procédures unilatérales de rupture. Conformément à ce qui a été énoncé précédemment, en principe, la rétractation d'une démission ne produit aucun effet dès lors que la volonté de démissionner a été clairement établie et que l'employeur a déjà reçu la lettre de démission. L'employeur peut toutefois explicitement ou tacitement accepter cette rétractation.

En l'espèce, l'employeur a convoqué une salariée, qui avait présenté sa démission, à un entretien préalable en vue de la conclusion d'une convocation de rupture conventionnelle. La salariée ne s'y est pas présentée et a prétendu, devant la juridiction prud'homale, que cette convocation valait acceptation, même momentanée, de la rétractation par la salariée de sa démission alors qu'une convention n'avait pas été signée.

L'employeur considérait quant à lui que le contrat de travail ne s'était pas poursuivi et qu'en l'absence de signature de la demande d'homologation, il ne pouvait y avoir de rencontre de volonté sur la rétractation de la démission.

Se posait ainsi la question de savoir si la simple convocation à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle vaudrait acceptation par l'employeur de la rétractation de la démission.

À cette question, la Cour d'appel de Versailles, puis la Cour de cassation ont répondu par la négative : dès lors que la salariée ne s'est pas présentée à l'entretien et que la rupture conventionnelle n'a pas été signée, les circonstances ne traduisaient pas une volonté claire du salarié de revenir sur sa décision et encore moins celle de l'employeur d'accepter cette rétractation.

En l'absence de renonciation à la rupture du contrat de travail résultant de la démission du salarié, sa demande de résiliation judiciaire était nécessairement vouée à l'échec, le contrat ayant déjà pris fin.

En application de l'adage, « *rupture sur rupture ne vaut* », on ne peut éteindre un contrat qui n'existe plus.

• Conformité de la décision au regard de la jurisprudence

La solution aurait-elle été la même si le salarié avait signé la rupture conventionnelle ? Au regard des dernières décisions relatives à la matière, il semblerait que non. En effet, la Cour de cassation a récemment admis, dans une décision du 3 mars 2015, que : « *Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue* »⁽¹⁰⁾.

Cette solution, de part sa formulation générale, s'applique à l'évidence en cas de démission suivie d'une rupture conventionnelle.

Cet arrêt vient donc préciser l'attendu de l'arrêt de la Cour de cassation en date du 3 mars 2015, considérant qu'il n'est possible de revenir sur une démission ou un licenciement par une rupture conventionnelle qu'à la condition d'avoir mené à son terme le processus de signature.

La Cour de cassation se fie de fait à la commune intention des parties au contrat de travail. La convention ainsi conclue induit la renonciation des parties aux effets de la rupture unilatérale antérieure. Mais, au lieu d'assurer la poursuite de la relation contractuelle, elle peut en réitérer l'extinction pour l'avenir dans le cadre d'un régime juridique différent. Toutefois une question reste posée selon laquelle, si l'une des parties exerce ensuite son droit de rétractation afférent à la rupture conventionnelle conformément à l'article L. 1237-13 du Code du travail, la signature de celle-ci pourrait-elle continuer à être considérée comme valant renonciation commune à la démission ou au licenciement.

⁽⁵⁾ Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-43.937.

⁽⁶⁾ Cass. soc., 10 déc. 1997, n° 95-40.299 ; Cass. soc., 5 oct. 1994, n° 90-41.909.

⁽⁷⁾ Cass. soc., 6 mars 2002, n° 99-44.698.

⁽⁸⁾ Cass. soc., 26 avr. 2007, n° 05-44.246.

⁽⁹⁾ Cass. soc., 28 mars 2006, n° 04-42.228.

⁽¹⁰⁾ Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549.

TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 10 janvier 2010 par Mme Y... en qualité d'auxiliaire de vie selon contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ; que l'employeur avait, le 25 novembre 2010, demandé à son expert-comptable d'établir les documents de rupture du contrat de travail consécutifs à la démission de la salariée à la date du 30 novembre 2010 ; que l'employeur a, le 9 décembre 2010, convoqué la salariée à un entretien fixé au 20 décembre suivant en vue d'une rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail ; que la salariée ne s'est pas présentée à cet entretien ; que l'intéressée a, le 17 mars 2011, saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, alors, selon le moyen,

1°/ que la salariée avait fait valoir dans ses conclusions que par courrier du 9 décembre 2010 l'employeur l'avait convoquée à un entretien préalable fixé au 20 décembre 2010 en vue d'une rupture conventionnelle et versait aux débats un courrier remis par l'employeur qui précisait que : « Je vous envoie le certificat de travail, le solde de tout compte. Concernant l'attestation d'employeur, je vous envoie si vous le voulez celle avec le motif « démission ». Comme je vous l'ai expliqué, après l'entretien du 20 décembre 2010, il faut attendre un mois pour obtenir l'attestation avec le motif « rupture conventionnelle » ; qu'en ne répondant pas à ces conclusions établissant que l'employeur avait accepté la rupture conventionnelle, la cour d'appel n'a pas donné de motifs à sa décision en violation de l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que le contrat de travail peut être rompu d'un commun accord ; que la cour d'appel a bien constaté l'acceptation momentanée de l'employeur de substituer au motif de rupture celui de rupture conventionnelle et les démarches effectuées par lui en ce sens ; qu'en refusant de déduire de ces constatations une volonté de rupture réciproque, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

3°/ que si le salarié peut rétracter sa décision de démissionner sans que l'employeur ne soit tenu de l'accepter, en revanche son acceptation prive d'effet la démission, tel est le cas lorsque l'employeur, postérieurement à la démission rétractée, convoque le salarié à un entretien préalable à une rupture conventionnelle ; qu'en constatant que l'employeur avait accepté, même momentanément, la rupture conventionnelle, la cour d'appel ne pouvait retenir contre la salariée une démission ; que la rupture conventionnelle n'ayant pas abouti, le contrat de travail n'a jamais été rompu et en retenant que la salariée aurait démissionné, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article L. 1237-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant relevé que postérieurement à la démission de la salariée, celle-ci avait été convoquée par l'employeur à un entretien, auquel elle ne s'était pas présentée, en vue d'une rupture conventionnelle qui n'avait pas été signée, la cour d'appel, motivant sa décision, a pu en déduire l'absence de renonciation à la rupture du contrat de travail qui résultait de la démission de la salariée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ce texte que si le contrat de travail à temps partiel des salariés des associations et entreprises d'aide à domicile peut ne pas mentionner la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, il doit néanmoins mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'arrêt, après avoir constaté que le contrat de travail stipulait une durée hebdomadaire de travail pouvant varier entre 10 et 30 heures, retient que pour les entreprises d'aide à domicile, il suffit que soit mentionnée au contrat la durée hebdomadaire ou mensuelle garantie au salarié, et que tel est le cas en l'espèce, la durée hebdomadaire garantie à l'intéressée ayant été fixée à 10 heures dans le contrat ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le contrat de travail ne mentionnait pas la durée exacte de travail convenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme X... de sa demande en requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'arrêt rendu le 27 mars 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Rouen ;

Condamne Mme Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne Mme Y... à payer à Me Ricard la somme de 3 000 euros à charge pour ce dernier de renoncer à percevoir l'indemnité prévue par l'Etat ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize septembre deux mille quinze.