

## ■ RUPTURE CONVENTIONNELLE

# 394-2 Rupture conventionnelle : pas de nullité de la convention en cas d'indemnité insuffisante ou de date de rupture prématurée

DELSOL | AVOCATS  
LA QUALITÉ DE LA RELATION

Philippe Pacotte,  
Avocat associé,  
Delsol Avocats

Marie  
Bernardeschi,  
Avocat,  
Delsol Avocats

*Cass. soc., 8 juill. 2015, pourvoi n° 14-10.139, arrêt n° 1210 FS-P+B*

**N'est pas une cause de nullité automatique de la rupture conventionnelle :**

- la mention d'une indemnité de rupture inférieure au minimum dû, l'employeur devant alors uniquement être condamné à régler le solde dû ;
- la mention d'une date de fin de contrat antérieure à la date de l'homologation et donc erronée. L'employeur doit ici uniquement être condamné à régulariser la date de rupture.

### Les faits

Après avoir été mis à disposition de la société X dans le cadre d'un contrat de mission, un salarié a été engagé le 7 juillet 1975 par cette société en qualité d'ajusteur-monteur, avec reprise d'ancienneté au 21 avril 1975.

À la suite de deux refus d'homologation d'une rupture conventionnelle, les parties ont signé le 26 juillet 2010 une troisième convention de rupture du contrat de travail en fixant la date de rupture au 6 août 2010. L'homologation de l'autorité administrative est intervenue le 9 août 2010.

### Les demandes et argumentations

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour, notamment, demander en justice l'annulation de la convention aux motifs que, d'une part, le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle mentionnée dans le formulaire de rupture était inférieur au minimum légal, c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement. D'autre part, la convention fixait la date d'effet de la rupture au 6 août 2010, soit trois jours avant la date de délivrance de l'homologation administrative.

Pour débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes relatives à la rupture du contrat de tra-

vail, la cour d'appel retient, d'une part, que diverses primes ayant pu être omises dans le cadre de la convention de rupture du mois d'août 2010, il convient de donner acte à l'employeur de ce qu'il serait redevable d'une somme au titre de complément d'indemnité de rupture conventionnelle. Et, d'autre part, il convient également de donner acte à cet employeur de ce qu'il devrait régulariser la rupture au 10 août 2010, soit le lendemain du jour de l'homologation. À la suite de cet arrêt, le salarié s'est pourvu en cassation.

### La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt d'appel. Elle relève « *que si la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du Code du travail et si l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture, la cour d'appel, saisie de demandes en annulation et en paiement de sommes, à qui il appartenait, non pas de procéder à un double donné acte dépourvu de portée, mais, par application de ce texte, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rup-*

ture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire, a, méconnaissant son office, violé les textes susvisés ».

## • Les conséquences du non-respect du formalisme légal

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation de l'emploi a introduit une véritable innovation dans notre droit du travail : la rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail.

Selon l'article 12 de l'accord, l'objectif est de « sécuriser les conditions dans lesquelles l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie ». Ses stipulations ont été reprises par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du travail.

Depuis lors, la Cour de cassation ne cesse d'en préciser les contours. La Chambre sociale a, par une jurisprudence très cohérente, donné toute sa place à ce nouveau mode de rupture du contrat de travail. Il ressort ainsi clairement de la jurisprudence récente que les juges sont réticents à annuler ces conventions. À titre d'exemple, tout d'abord, l'existence d'un différend au moment de la conclusion d'une convention de rupture n'affecte pas en elle-même la validité de celle-ci<sup>(1)</sup>.

Ensuite, la jurisprudence a largement consacré la validité d'une convention de rupture alors même que le salarié bénéficiait d'une protection particulière liée à un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle<sup>(2)</sup> ou, encore, au titre de la maternité<sup>(3)</sup>.

Plus surprenant, la Cour de cassation a admis qu'une rupture conventionnelle pouvait être signée alors même que le licenciement avait déjà été notifié, la signature postérieure d'une telle convention valant renonciation commune à la rupture précédemment intervenue<sup>(4)</sup>.

Par son arrêt du 8 juillet 2015, la Chambre sociale poursuit son travail de sécurisation des ruptures conventionnelles, en précisant les conséquences d'une indemnité de rupture inférieure à l'indemnité légale de licenciement et d'une erreur de date de rupture.

Aussi, les irrégularités dans le processus de conclusion de la convention n'entraînent, à elles seules, la nullité que lorsqu'elles présentent un caractère substantiel susceptible d'avoir altéré l'expression du consentement du salarié. Il a ainsi été jugé par exemple qu'une convention n'est pas valable lorsqu'un exemplaire de la convention n'a pas été remis au salarié dès sa signature<sup>(5)</sup>. Ou encore, lorsqu'une erreur est présente dans la mention de la date d'expiration du délai de rétractation, si celle-ci a privé le salarié de la possibilité d'exercer son droit<sup>(6)</sup>.

(1) Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.208.

(2) Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297.

(3) Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149.

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

(5) Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-27.000.

(6) Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.539.

Amenée à statuer sur ces deux nouvelles hypothèses de carence, la Cour de cassation a affiné sa position.

## • Le rôle de la juridiction saisie de la contestation

La Cour de cassation a récemment eu l'occasion de préciser que le salarié peut réclamer en justice le versement du différentiel qui s'impose, sans avoir pour cela à demander la nullité de la convention<sup>(7)</sup>.

Dans cette affaire, une rupture conventionnelle homologuée prévoyait le versement d'une indemnité de 250 euros sur la base d'une ancienneté de neuf mois acquise par la salariée depuis la reprise de son entreprise. Or le contrat de travail établi lors du changement de propriétaire prévoyait expressément le maintien de son ancienneté. La salariée avait donc saisi le conseil de prud'hommes afin que cette indemnité soit recalculée sur la base de son ancienneté totale, à savoir près de 15 ans. Le montant de l'indemnité de licenciement s'élevait alors à 4 665 euros. La décision prud'homale ayant fait droit à sa demande d'indemnisation complémentaire est infirmée par la cour d'appel au motif que la salariée ne réclamait pas la nullité de la convention, « démontrant ainsi sa volonté de rompre son contrat de travail d'un commun accord ». La décision est cassée par la Chambre sociale qui estime que « l'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle et partant d'invocation des moyens au soutien d'une telle demande, n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions de l'article L. 1237-13 du Code du travail relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture ».

À ce stade, la Cour ne s'était pas prononcée sur la validité d'une rupture conventionnelle dans le cas d'une demande d'homologation mentionnant une indemnité inférieure au minimum légal. Cet arrêt laissait entendre que le salarié avait le choix entre demander l'annulation de la convention de rupture ou exiger le respect par l'employeur de ses obligations.

L'arrêt du 8 juillet 2015 tranche ce point par la négative et considère qu'il faut que cette irrégularité ait entraîné un vice du consentement, qu'il appartiendra au salarié de démontrer, pour que la nullité de la convention soit éventuellement constatée. Toutefois, le salarié ne doit pas pour autant être lésé dans ses droits, notamment pécuniaires. C'est pourquoi, l'arrêt ajoute qu'il appartient au juge, par application de l'article L. 1237-13 du Code du travail, « de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire ». En l'occurrence, la cour d'appel, qui avait simplement « donné acte » à l'employeur de ce qu'il était redevable d'une somme à titre de complément d'indemnité de rupture et devait régulariser la date de rupture au 10 août 2010, a été censurée par la Cour de cassation. Le « donné acte » est « dépourvu de portée », rappelle la Haute Juridiction. Ainsi l'arrêt du 8 juillet 2015 précise-t-il l'office du juge en cas d'erreur entachant la demande d'homologation, dès lors que ces erreurs ne traduisent pas un vice du consentement.

(7) Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-22.134.

## • Le vice du consentement, seule cause de nullité de la convention

Au vu des nombreux arrêts intervenus sur ce thème, il convient de s'interroger sur les chances d'aboutir de la demande du salarié alors même qu'il n'invoquait aucun vice du consentement.

En effet, si la tendance jurisprudentielle repose sur une confirmation, dans un grand nombre d'hypothèses, de la validité de la demande d'homologation critiquée, cela vient, d'une part, du fait que le consentement du salarié est, en principe, garanti par son régime faisant l'objet d'un encadrement strict. Il suppose une convention négociée et signée par les parties, un droit de rétractation que chacune d'elles peut exercer sans motivation particulière et une homologation par la Direccte.

D'autre part, le dispositif s'explique très souvent, en pratique, par l'existence d'un conflit, plus ou moins larvé, entre l'employeur et le salarié. Peu importe donc qu'il existe un différend relatif à l'exécution du contrat de travail ou même, directement, à la rupture de ce contrat. Dans un cas comme dans l'autre, l'existence de ce conflit ne saurait entraîner *ipso facto* la nullité de la convention de rupture.

En conséquence, le seul moyen permettant d'obtenir l'annulation d'une rupture conventionnelle déjà homologuée repose sur la démonstration, par le demandeur, de l'existence d'un vice du consentement conformément aux dispositions de l'article 1109 du Code civil. Il s'agit là d'une vision pragmatique de la jurisprudence, du mécanisme de la rupture conventionnelle qui ne peut être, selon nous, qu'approuvée.

### TEXTE DE L'ARRÊT

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

Statuant sur le pourvoi formé par M. Michel X..., domicilié [...], contre l'arrêt rendu le 6 novembre 2013 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 1), dans le litige l'opposant à la société Snecma, société anonyme, dont le siège est [...], défenderesse à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 2 juin 2015, où étaient présents : M. Frouin, président, M. David, conseiller référendaire rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, MM. Ludet, Mallard, Ballouhey, Mmes Goasguen, Vallée, Guyot, Aubert-Monpeyssen, Schmeitzky-Lhuillery, M. Rinuy, conseillers, MM. Ait, Flores, Mmes Wurtz, Ducloz, Brinet, MM. Silhol, Belfanti, Mme Ala, conseillers référendaires, Mme Courcol-Bouchard, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. David, conseiller référendaire, les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de M. X..., de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Snecma, l'avis de Mme Courcol-Bouchard, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'après avoir été mis à la disposition de la société Snecma dans le cadre de contrats de mission, M. X... a été engagé le 7 juillet 1975 par cette société en qualité d'ajusteur-monteur, avec reprise d'ancienneté au 21 avril 1975 ; qu'à la suite de deux refus d'homologation d'une rupture conven-

tionnelle, les parties ont signé le 26 juillet 2010 une troisième convention de rupture du contrat de travail fixant la date de rupture au 6 août 2010, qui a été homologuée par l'autorité administrative le 9 août 2010 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen, pris en sa quatrième branche, ci-après annexé :

Attendu que la cour d'appel a répondu aux conclusions en constatant que l'initiative de la rupture conventionnelle venait du salarié et que celui-ci avait réitéré sa demande de rompre amiablement le contrat de travail après un refus d'homologation de la convention de rupture soumise à l'autorité administrative ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches et sur le second moyen réunis :

Vu les articles 455 et 12 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de l'ensemble de ses demandes relatives à la rupture du contrat de travail, l'arrêt retient, d'une part que diverses primes ayant pu être omises dans le cadre de la convention de rupture du mois d'août 2010, il convient de donner acte à l'employeur de ce qu'il serait redevable d'une somme à titre de complément d'indemnité de rupture conventionnelle, d'autre part que le formulaire homologué le 9 août 2010 maintenant la rupture au 6 août 2010, il y a lieu de donner acte à cet employeur de ce qu'il va régulariser la rupture au 10 août 2010, lendemain du jour de l'homologation ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs dubitatifs et inopérants, alors que si la stipulation par les deux parties d'une indemnité dont le montant est inférieur à celle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail et si l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation

n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture, la cour d'appel, saisie de demandes en annulation et en paiement de sommes, à qui il appartenait, non pas de procéder à un double donné acte dépourvu de portée, mais, par application de ce texte, de rectifier la date de la rupture et de procéder, en cas de montant insuffisant de l'indemnité de rupture conventionnelle, à une condamnation pécuniaire, a, méconnaissant son office, violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il, en donnant acte à l'employeur, refuse de fixer la date de la rupture au lendemain du jour de l'homologation et déboute le salarié de sa demande en paiement d'une somme en complément de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qu'il entendait conserver, l'arrêt rendu le 6 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur les points restant en litige, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne la société Snecma aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Snecma et condamne celle-ci à payer à M. X... la somme de 3 000 euros ;

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 huit juillet deux mille quinze.