Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 6 octobre 2015

N° de pourvoi: 14-17.539

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01583

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 27 février 2014), que M. X... a été engagé le 9 décembre 2002 par la société Méditerranée Var diffusion en qualité de magasinier livreur ; que l'employeur et le salarié ont, le 6 juin 2009, signé une convention de rupture fixant au 16 juillet 2009 la date de rupture du contrat de travail, le délai de rétractation expirant le 22 juin 2009 ; que par courrier du 21 juin 2009 adressé à l'autorité administrative, l'avocat du salarié indiquait que son client entendait rétracter la convention de rupture ; que le salarié a, par courrier du 2 juillet 2009 adressé à son employeur, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier ; que la convention de rupture a été homologuée le 13 juillet 2009 ; qu'estimant abusive la rupture de son contrat de travail, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de demandes à ce titre ;

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre d'une rupture abusive du contrat de travail alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article L.

1237-13 du code du travail, à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation ; que cette rétractation peut être exercée par un mandataire régulièrement habilité et notamment par un avocat au nom de son client ; qu'en déniant tout effet à la rétractation adressée par le conseil du salarié à l'administration du travail au seul motif qu'elle n'aurait été signée que de l'avocat, sans rechercher si l'avocat n'avait pas agi au nom et pour le compte de son client, dont elle a au demeurant constaté qu'il avait ensuite ratifié la démarche, la cour d'appel a violé ledit article L. 1237-13 du code du travail, ensemble les articles 1984 et suivants du code civil ;

Mais attendu, selon l'article L. 1237-13 du code du travail, que le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi à l'autre partie d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception ;

Et attendu qu'ayant relevé que la lettre avait été adressée, non à l'autre partie signataire de la rupture conventionnelle, mais à l'administration, la cour d'appel a, sans être tenue de procéder à une recherche que cette constatation, impliquant l'absence de validité de la rétractation, rendait inutile, légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique, pris en sa troisième branche, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre d'une rupture abusive du contrat de travail alors, selon le moyen, que lorsque plusieurs actes de rupture du contrat de travail interviennent, seul le premier, chronologiquement, doit être pris en considération ; que lorsque la prise d'acte intervient avant que le contrat de travail ne soit autrement rompu, il appartient en premier lieu au juge de rechercher si elle est justifiée et peut s'analyser en un licenciement non causé ; que le contrat de travail n'est rompu, en cas de rupture conventionnelle, qu'à la date fixée par la convention, si elle est homologuée ; que la cour d'appel a relevé que la prise d'acte était intervenue le 2 juillet 2009 et que la rupture conventionnelle n'avait pris effet, aux termes de la convention signée par les parties, qu'à la date du 16 juillet 2009, ce dont il résultait que la prise d'acte était antérieure à la rupture ; qu'il en résulte qu'il incombait à la cour d'appel d'analyser les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte pour déterminer les effets que cette dernière devait produire ; qu'en considérant qu'il n'était nul besoin d'examiner le courrier du 2 juillet 2009, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-1 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'en l'absence de rétractation de la convention de rupture, un salarié ne peut prendre acte de la rupture du contrat de travail, entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture conventionnelle, que pour des manquements survenus ou dont il a eu connaissance au cours de cette période ;

Et attendu qu'il résulte du renvoi par l'arrêt attaqué aux conclusions des parties, que tous les manquements invoqués par le salarié étaient antérieurs à l'expiration, le 22 juin 2009, du délai de rétractation ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l’article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le moyen fait grief à l’arrêt attaqué d’AVOIR dit que la rupture conventionnelle était valablement intervenue entre Monsieur X... et la société MV DIFFUSION et d’avoir en conséquence débouté le salarié de ses demandes de dommages et intérêts pour licenciement abusif, rappel des salaire, indemnité pour congés subséquents, indemnité pour congé, indemnité de préavis, dommages et intérêts pour rupture abusive.

AUX MOTIFS propres QUE En premier lieu, l’appelant soulève l’inconventionnalité de la rupture conventionnelle telle que prévue par les articles L 1237-11 et suivants du Code du travail par rapport à la convention numéro 158 de l’organisation internationale du travail adoptée à Genève le 22 juin 1982 et ratifiée par la France le 16 mars 1989 au motif que cette rupture conventionnelle est contraire aux articles de cette cessation de la relation à l’initiative de l’employeur et article 4 « un travailleur ne devra pas être licencié sans qu’il existe un motif valable de licenciement lié à l’inaptitude ou à la conduite du travailleur ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l’entreprise, de l’établissement ou du service ». M. X... affirme que cette rupture conventionnelle permet à l’employeur d’imposer sa volonté de rompre le contrat de travail et que la liberté de consentement du salarié est réduite à néant du fait de la manifestation claire et non équivoque de l’employeur qu’il en soit ainsi. En quelque sorte, le salarié affirme qu’en l’espèce il n’aurait pas d’autre choix que de signer la rupture conventionnelle qui lui aurait été imposée par son employeur. Or, toutes les dispositions relatives à ce troisième mode de rupture du contrat de travail, rupture d’un commun accord, à côté du licenciement, seul mode de rupture à l’initiative de l’employeur et de la démission, mode de rupture à l’initiative du salarié, sont au contraire prévues pour pallier le risque d’un défaut de consentement libre et éclairé du salarié. Il n’y a donc pas de contradiction avec la convention visée qui ne concerne que le mode de

rupture à l'initiative du seul employeur. Il convient, dès lors, d'examiner si la rupture conventionnelle intervenue entre la société MV DIFFUSION et M. X... est parfaite ou non et de rappeler que la société MMV DIFFUSION soutient qu'après avoir effectué sa formation de conducteur routier, formation que la société n'avait pas particulièrement sollicitée puisque cela ne lui apportait rien, M. X... a fait savoir qu'il souhaitait mettre un terme à son contrat de travail, ce qui totalement réfuté par le salarié. Néanmoins, il n'est pas véritablement discuté que dès le 22 juin 2009, M. X... a occupé un nouvel emploi et qu'il se présente dans les réseaux sociaux comme travaillant comme chauffeur poids lourds. Tout d'abord sur la rétractation, contrairement à ce qu'affirme M. X... lorsqu'il indique : « la société MVD produit un courrier de la DIRECCTE qui établit que le récépissé du dépôt de la convention est intervenu le 24 juin 2009. Dès lors c'est à bon droit que le délai de rétractation venait à échéance le 13 :07/2009 ». Il ne s'agit pas du délai de rétractation qui lui est de quinze jours calendaires suivant la date de la signature de a convention, 6 juin 2009, et qui était donc en l'espèce le 22 juin 2009, lorsque la DDTEFP a reçu cette convention, mais il s'agit du délai de quinze jours ouvrables qui suit la date de réception par l'autorité administrative de la demande d'homologation faite par la partie la plus diligente, à savoir le délai d'instruction de la demande pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi et pour s'assurer de la liberté de consentement des parties (dispositions prévues par l'article L 1237-14 du code du travail). La date de fin de ce délai en l'espèce le 13 juillet 2009, telle qu'annoncée par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, marque la date à partir de laquelle, à défaut de notification par l'autorité administrative dans ce délai, l'homologation était réputée acquise et l'autorité administrative dessaisie. C'est bien ainsi que la procédure s'est déroulée et c'est pourquoi l'autorité administrative, sur demande, a pu, le 24 septembre 2009, remettre une attestation d'homologation de la rupture conventionnelle. Ensuite doit être examiné le courrier adressé à le 22 juin 2009 qui d'après l'appelant vaudrait rétractation. Il résulte des pièces versées aux débats que, par courrier du 21 juin 2009 adressé à l'inspecteur du travail par le conseil de M. X... et signé uniquement par ce conseil, courrier envoyé par télécopie le 22 juin 2009, les circonstances de cette rupture conventionnelle ont été contestées, et qu'il y a été conclu que le salarié avait été verbalement licencié le 28 mai 2009, après que l'employeur lui ait imposé de renoncer à tous ses droits. Ce n'est que par un nouvel envoi, par télécopie du 2 juillet 2009, soit postérieurement au délai de rétractation qui avait expiré le 22 juin 2009. C'est ce qu'a, à bon droit, retenu le conseil de prud'hommes dans le jugement déféré. De même le premier juge, retenant l'homologation implicite par la DIRECTION DU TRAVAIL DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE de cette rupture conventionnelle au terme du délai d'instruction de quinze jours prévu pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi sur la rupture conventionnelle et du respect de la liberté de consentement des parties, soit au 13 juillet 2009, a fait une juste appréciation des éléments de fait et de droit qui lui étaient soumis. Au vu des explications données par l'employeur et à défaut par M. X... de démontrer que son consentement n'était pas libre lorsqu'il a signé la convention e rupture, de même lorsqu'il a signé le 28 mai 2009 les deux documents, le premier sur les heures d'absence durant la formation qu'il a suivie du mois d'octobre 2008 au mois d'octobre 2009 et le second sur les congés anticipés qu'il a pris, il n'y a aucun motif valable pour remettre en cause cette rupture conventionnelle décidée d'un commun accord. Quant à la lettre prétendument de prise d'acte de la rupture en date du 2 juin 2009 si cette position a été défendue en première instance, il y a lieu de constater qu'elle ne l'est plus en cause d'appel, M. X... reconnaissant que c'est par suite d'une erreur matérielle qu'il y est noté 2 juin 2009 au lieu du 2 juillet 2009. Dans la mesure où la rupture conventionnelle a été homologuée et que les griefs formulés à l'encontre de cette rupture conventionnelle ne sont pas retenus dans la présente décision, la rupture est parfaite, elle est bien intervenue à la date du 16 juillet 2009, telle que prévue par les parties dans leur

convention, et il est donc nul besoin d'examiner par ailleurs ce courrier du 2 juillet 2009. Par suite, la rupture conventionnelle ayant mis un terme au contrat de travail et ayant réglé tous les litiges antérieurs ayant pu l'affecter, M. X... doit être débouté de l'ensemble de ses demandes.

Et AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Sur la rupture conventionnelle du contrat de travail : En droit : Le code du travail prévoit que Article L 1237-11 du Code du travail créé par loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 art. 5 : « 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 de la démission, ne peut être imputée 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 des tinées à garantir la liberté du consentement 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 » Article L 1237-11 du Code du travail créé par loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 art. 5 : « La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. A compter de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie ». En l'espèce, M. X... fonde ses prétentions sur la seule rupture conventionnelle signée par les parties après plusieurs entretiens, le 6 juin 2009, il ne fait pas état d'une première rupture conventionnelle signée le 12/5/2009 (date surchargée pour faire apparaître le 12 mai au lieu du 28 mai) qui a fait l'objet d'un rejet de l'inspection du travail car le délai de 15 jours de rétractation stipulant la date du 27 mai n'était pas conforme au délai légal de 15 jours calendaires, pour une signature au 12 mai 2009. M. X... fait également état de son courrier de rétractation du 22/6/2009 émanant de son conseil et signé par lui seul, puis d'un courrier le même que celui adressé à la DDTE par le conseil de M. X... est adressé le 2/07/2009 à l'employeur ; ce dernier courrier est le seul contresigné par M. X... ; la validité de cette rétractation est contestée par l'employeur aux motifs que : le courrier de rétractation doit être adressé par l'une des parties à l'autre partie et par elle seule à l'autre partie, dans le délai de 15 jours calendaires. Que seul ce courrier du 22/6/2009 pourrait être valable s'il avait été contresigné par M. X... ce qui n'était pas le cas. Que le courrier adressé à l'employeur est copie conforme de celui de l'inspection du travail et contresigné par M. X... ce qui établit bien qu'il n'ignorait pas l'obligation qui lui était faite de contresigner le courrier du 22/6/20009 pour l'inspection du travail et malheureusement la lettre de rétractation du 2/7/2009 est hors délai : elle n'est donc pas recevable ; qu'enfin il y a deux protocoles de ruptures conventionnelles signées par les parties ; le premier a fait l'objet d'un refus de la DDTE pour avoir été surchargé et pour un délai de rétractation qui ne remplissait pas la condition de 15 jours en matière de droit de rétractation ; qu'enfin le deuxième protocole, homologué est dénoncé hors délai. En conséquence : le bureau de jugement constatant que la rupture conventionnelle a bien été homologuée par l'inspection du travail qui en donne confirmation par courrier du 23/9/2003 ; que le courrier de rétractation du 22/6/2009 n'émane pas de M. X... mais seulement de son conseil et que le même courrier contresigné par M. X... est hors délai ; la rétractation de M. X... n'est pas validée. Sur la prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; en l'espèce : M. X... soutient que sa lettre prenant acte de la rupture de son contrat de travail au tort de son employeur est du 2/6/2009, ce que l'employeur conteste formellement aux motifs que cette lettre qui aurait été adressée le

2/6/2009 en R/AR n'a jamais été reçue par lui il précise : la copie d'un bulletin d'envoi recommandé ne comporte aucun enregistrement de la poste, il a été établi pour la cause ; la lettre qui aurait été écrite et adressée le 2/6/2009 fait référence à deux courriers postérieurs adressés par l'employeur les 15 et 26 juin, puis elle fait aussi référence à l'enregistrement de la procédure prud'homale du 24 juin. En conséquence : le bureau de jugement constate que les documents produits ont été établis pour les besoins de la cause et destinés à tromper la juridiction qui prend un soin particulier à étudier les dossiers qui lui sont soumis. Le bureau de jugement rejette la demande de prise en considération de la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par M. X....

ALORS QUE aux termes de l'article L 1237-13 du code du travail, à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation ; que cette rétractation peut être exercée par un mandataire régulièrement habilité et notamment par un avocat au nom de son client ; qu'en déniant tout effet à la rétractation adressée par le conseil du salarié à l'administration du travail au seul motif qu'elle n'aurait été signée que de l'avocat, sans rechercher si l'avocat n'avait pas agi au nom et pour le compte de son client, dont elle a au demeurant constaté qu'il avait ensuite ratifié la démarche, la Cour d'appel a violé ledit article L 1237-13 du Code du travail ensemble les articles 1984 et suivants du Code civil

ALORS de plus et subsidiairement QUE si le fait que l'employeur soit à l'initiative de la rupture conventionnelle ne suffit pas, à lui seul, à entraîner la nullité de la convention de rupture, l'existence d'une violence morale de nature à vicier le consentement du salarié conduit à la nullité de cette dernière ; que la cour d'appel, pour débouter le salarié de ses demandes, s'est bornée à considérer que les règles propres à la rupture conventionnelle étaient prévues pour pallier le risque d'un défaut de consentement libre et éclairé du salarié ; qu'en ne recherchant pas si les conditions de conclusion de la convention ne révélaient pas l'existence d'un vice du consentement de nature à entraîner la nullité de cette rupture, la cour d'appel a entaché sa décision de manque de base légale au regard de l'article L 1237-11 du Code du travail ensemble l'article 1108 du Code civil.

ALORS en toute hypothèse et plus subsidiairement QUE lorsque plusieurs actes de rupture du contrat de travail interviennent, seul le premier, chronologiquement, doit être pris en considération ; que lorsque la prise d'acte intervient avant que le contrat de travail ne soit autrement rompu, il appartient en premier lieu au juge de rechercher si elle est justifiée et peut s'analyser en un licenciement non causé ; que le contrat de travail n'est rompu, en cas de rupture conventionnelle, qu'à la date fixée par la convention, si elle est homologuée; que la cour d'appel a relevé que la prise d'acte était intervenue le 2 juillet 2009 et que la rupture conventionnelle n'avait pris effet, aux termes de la convention signée par les parties, qu'à la date du 16 juillet 2009, ce dont il résultait que la prise d'acte était antérieure à la rupture ; qu'il en résulte qu'il incombait à la cour d'appel d'analyser les faits invoqués par le salarié à l'appui de sa prise d'acte pour déterminer les effets que cette dernière devait produire ; qu'en considérant qu'il n'était nul besoin d'examiner le courrier du 2 juillet 2009, la cour d'appel a violé l'article L 1231-1 du Code du travail.
Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 27 février 2014