

SÉANCE 5 : AUTRES MODES DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE

Objectifs :

- Identifier et comprendre les autres modes principaux de rupture du CDI
- Connaître le régime juridique de la démission, de la rupture conventionnelle et de la prise d'acte.

CODE DU TRAVAIL

A. La démission

Article L1237-1

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Article L5421-1

En complément des mesures tendant à faciliter leur reclassement ou leur conversion, les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants, aptes au travail et recherchant un emploi, ont droit à un revenu de remplacement dans les conditions fixées au présent titre.

B. Rupture conventionnelle.

Article L1237-11

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 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.

Article L1237-12

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13

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 sa 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.

Article L1237-14

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L1237-15

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre 1er du livre IV, à la section 1 du chapitre 1er et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Article L1237-16

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

La prise d'acte (régime jurisprudentiel)

Effet de la prise d'acte : Soc. 4 juin 2008, n°06-45.757 BULLETIN CIVIL

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'ordonnance attaquée (conseil de prud'hommes de Paris, 26 juillet 2006), que Mme Thiry, engagée à compter du 5 juillet 1997 par la société HSBC, a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi le juge des référés afin d'obtenir la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance d'avoir accueilli ses prétentions, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que, constatant que l'employeur refusait de remettre à la salariée le certificat de travail et l'attestation ASSEDIC, la formation de référé a statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Conditions de fond : Soc. 26 mars 2014, n° 12-23634

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., engagé le 1er juillet 2001 par la société Home expertise center en qualité de responsable informatique, a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 23 août 2006 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la prise d'acte est une démission et de le débouter de ses demandes d'indemnités de rupture alors, selon le moyen :

Mais attendu que la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que les manquements de l'employeur étaient pour la plupart anciens, faisant ainsi ressortir qu'ils n'avaient pas empêché la poursuite du contrat de travail, a légalement justifié sa décision ;

Illustration et conséquences : Soc. 19 janvier 2005, n°03-45018 Publié au bulletin Rejet.

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Attendu que M. X..., attaché technico-commercial de la société Climb, a, par lettres adressées à son employeur, pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de ce dernier en se prévalant de retards dans le paiement de salaires, de frais de déplacement et de commissionnements ; que la société, qui contestait ces imputations, l'a mis en demeure de reprendre son travail, puis, eu égard à son refus, l'a licencié pour faute grave ; que l'arrêt attaqué (Riom, 20 mai 2003), retenant cette qualification, a débouté M. X... de toutes ses demandes tendant à faire juger qu'il avait été victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que M. X... reproche à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, qu'eu égard à l'initiative qu'il avait prise de rompre le contrat de travail, son employeur ne pouvait le licencier ;

Mais attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Et attendu que la cour d'appel, analysant l'ensemble des faits allégués par M. X... au soutien de sa prise d'acte, a constaté qu'ils n'étaient pas établis, le seul décalage d'une journée ou deux de certains paiements s'expliquant par des jours fériés et ne pouvant en tout état de cause être considéré comme suffisamment grave pour justifier la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ; qu'ayant ainsi retenu qu'en l'absence de faits suffisamment graves pour justifier la rupture aux torts de l'employeur, la prise d'acte du salarié avait les effets d'une démission, la cour d'appel a légalement justifié sa décision,

abstraction faite des motifs relatifs au licenciement auquel l'employeur avait procédé après la prise d'acte du salarié et qui,

Soc. 21 déc. 2006, n° 04-43886

Attendu que Mme X... a été engagée par la société Tomy France à compter du 1er mars 1998 en qualité de chef de produit ; qu'elle bénéficiait, au titre de sa rémunération, d'une prime annuelle de motivation dite "incentive" ; que n'ayant obtenu, à la suite d'une action en référé, le paiement que d'une partie de la prime due, elle a saisi la juridiction prud'homale le 20 octobre 2000, afin d'obtenir le paiement de la partie manquante ; que le 14 novembre 2000, elle a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur le non-paiement complet de la prime dite "incentive" ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt attaqué (Chambéry, 30 mars 2004) d'avoir dit que la rupture du contrat de travail de la salariée dont elle avait pris acte le 14 novembre 2000 s'analyse en un licenciement

C. Remise des documents

Soc. 4 juin 2008, n°06-45757 Publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'ordonnance attaquée (conseil de prud'hommes de Paris, 26 juillet 2006), que Mme X..., engagée à compter du 5 juillet 1997 par la société HSBC, a pris acte de la rupture de son contrat de travail et saisi le juge des référés afin d'obtenir la délivrance d'un certificat de travail et d'une attestation ASSEDIC ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance d'avoir accueilli ses prétentions, alors, selon le moyen : (...)

II. Jurisprudence

A. Démission

Volonté claire et non équivoque – licenciement et ordre public

Soc. 11 juillet 2000, n°98-41.262 Cassation partielle.

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 122-5 du Code du travail ;

Attendu que M. Desautéz a été engagé, le 1er février 1988, par la société Bristol en qualité de VPR ; qu'à partir de la fin de l'année 1992,

de ce fait, devait être considéré comme non avenu ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

dépourvu de cause réelle et sérieuse et de l'avoir en conséquence condamnée au paiement de diverses sommes et de l'avoir déboutée de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect du préavis, (...)

Mais attendu qu'un salarié qui agit en justice contre son employeur en exécution d'une obligation née du contrat de travail peut toujours prendre acte de la rupture du contrat, que ce soit en raison des faits dont il a saisi le conseil de prud'hommes ou pour d'autres faits ; qu'une telle prise d'acte produit les effets, soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ;

Et attendu que la cour d'appel a souverainement apprécié la gravité du manquement de l'employeur à ses obligations contractuelles ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la cessation immédiate du contrat de travail ; que, constatant que l'employeur refusait de remettre à la salariée le certificat de travail et l'attestation ASSEDIC, la formation de référé a statué à bon droit ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

un différend a opposé les parties au contrat de travail, celles-ci se reprochant mutuellement de ne pas remplir leurs obligations contractuelles ; que le salarié n'a pas repris son travail à l'issue de son arrêt

pour maladie qui prenait fin le 22 mars 1993 ; que, par courrier du 1er mai 1993, l'employeur a pris acte de la démission du salarié ; que ce dernier a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt attaqué énonce que celui-ci ne rapporte pas la preuve de manquements de son employeur à ses obligations contractuelles à son égard, en particulier en ce qui concerne le paiement de ses commissions ; qu'au contraire, il résulte des éléments de preuve contradictoirement débattus que la rupture des relations de travail est imputable au salarié qui a reconnu ne pas avoir repris ses fonctions au terme de son dernier arrêt de travail, soit le 22 mars 1993 ; qu'il ne saurait reprocher à la société Bristol de ne pas l'avoir mis en demeure de reprendre son poste ; qu'au surplus, le salarié a reconnu être entré au service d'une société concurrente le 10 avril 1993 ; qu'à cette dernière date, il n'avait pas encore saisi le conseil de prud'hommes du litige qui l'opposait à l'employeur, cette juridiction n'ayant été saisie, en réalité, que le 17 mai 1993 ; qu'il convient d'analyser en une démission claire et non équivoque le comportement du salarié qui, ne justifiant pas,

à la date du 22 mars 1993, terme de son arrêt de travail, d'une inexécution fautive de ses obligations par l'employeur ou d'une modification de son contrat de travail, n'a néanmoins pas repris ses fonctions et s'est mis au service d'un autre employeur ;

Attendu, cependant, que, contrairement aux énonciations de l'arrêt, il résulte des pièces de la procédure qu'à la suite du litige qui opposait les parties sur l'exécution du contrat de travail, le salarié avait, dès le 8 février 1993, saisi le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes d'une demande tendant notamment à obtenir paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'en l'état de cette constatation, l'absence de reprise du travail à l'issue d'un arrêt pour maladie et l'embauche du salarié chez un nouvel employeur ne permettaient pas de caractériser une volonté claire et non équivoque de démissionner et que la prise d'acte par l'employeur d'une démission qui n'était pas réelle s'analysait en un licenciement dont il lui appartenait de rechercher s'il procédait d'une cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

Volonté viciée

Soc. 16 févr. 2005, n°02-45042

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 122-4 et L. 122-5 du Code du travail ;

Attendu que M. Grosjean a été engagé le 9 septembre 1963 par la société Ferembal et occupant en dernier lieu un poste de chef de service, a rédigé une lettre de démission le 17 octobre 1997 ; qu'estimant que sa démission lui avait été imposée sous la contrainte et qu'en réalité il avait été licencié abusivement, il a saisi la juridiction prud'homale afin d'avoir paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une gratification au titre de la médaille du travail ; Attendu que, pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts, l'arrêt

infirmatif attaqué retient que les faits qui lui étaient reprochés étant établis, l'employeur n'avait exercé aucune contrainte illégitime de nature à vicier le consentement de M. Grosjean ;

Qu'en statuant ainsi, tout en constatant que le salarié avait donné sa démission sous la menace d'un licenciement pour faute grave et du dépôt d'une plainte pénale, ce dont il résultait qu'il n'avait pas exprimé une volonté claire et non équivoque de démissionner, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE,

B. Rupture conventionnelle

Champ d'application : Soc. 15 oct. 2014, n° 11-22251

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Dijon, 30 juin 2011), que Mme X... a été engagée le 1er août 2008 en qualité de femme toutes mains à temps complet par M. Y..., exploitant un fonds de commerce de bar, meublé et restauration rapide ; que la salariée a été en arrêt de travail du 14 au 23 janvier 2009 puis du 30 janvier 2009 au 12 mars 2009 ; qu'il a été mis fin au contrat de travail, le 3 avril 2009, en vertu d'un document signé des deux parties ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale pour faire juger que la rupture s'analysait en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et pour demander le paiement de diverses sommes à titre d'heures impayées, d'indemnités de rupture, et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de décider que le licenciement ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse et de le condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés afférents, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, (...):

Formalisme :

Soc. 29 janv. 2014 n° 12-27594

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 12 septembre 2012), que M. X... 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, (...):

Mais attendu, d'abord, que le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1231-1 du code du travail le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord dans les conditions prévues par le présent titre ; que selon les dispositions de l'article L. 1237-11 du même code, la rupture d'un commun accord qualifiée rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui est soumise aux dispositions réglementant ce mode de rupture destinées à garantir la liberté du consentement des parties ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par le second relatif à la rupture conventionnelle ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le document signé par les parties ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 1237-11 du code du travail, a décidé à bon droit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

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

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

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 manœuvre 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 ;

Toutefois Soc. 6 février 2013, n°11-27.000 FS-P+B+R

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, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié, en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause. Une cour d'appel, qui constate que tel n'était pas le cas, en déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité.

Vice du consentement : Soc. 30 janvier 2013, n°11-22332

Dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, une cour d'appel a estimé que le salarié était au moment de la signature de la convention de rupture conventionnelle dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résultés.

Ayant ainsi caractérisé un vice du consentement, c'est à bon droit qu'elle a annulé la convention de rupture conventionnelle

Régime de protection indifférent : Soc. 30 sept. 2014, n° 13-16297

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Lyon, 14 février 2013), que Mme X..., épouse Y..., engagée le 11 février 1983 par la société Strand Cosmetics Europe, victime d'un accident du travail le 27 janvier 2009, s'est trouvée en arrêt de travail jusqu'au 8 février 2009 ; qu'elle a repris son activité professionnelle sans avoir été convoquée à une visite de reprise par le médecin du travail ; qu'une convention de rupture du contrat de travail conclue le 7 juillet 2009 a été homologuée par l'inspecteur du travail le 10 août 2009 ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à la nullité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail et au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul, subsidiairement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen, qu'au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de

l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ; qu'il en résulte qu'au cours des périodes de suspension consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut faire signer au salarié une rupture d'un commun accord du contrat de travail et qu'une telle résiliation du contrat est frappée de nullité ; qu'en jugeant que l'article L. 1226-9 du code du travail prohibe uniquement la rupture unilatérale du contrat de travail pour dire la rupture conventionnelle exempte de nullité, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-9 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Différend entre l'employeur et le salarié

Soc. 23 mai 2013, n°12-13865 FS PB

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 15 décembre 2011), que Mme X... a été engagée le 4 septembre 2006 par la société SJVL, devenue Oratio avocats, en qualité d'avocate ;

que les parties ont conclu le 17 juin 2009 une convention de rupture du contrat de travail ; que cette convention a été homologuée par l'autorité administrative le 6 juillet 2009 ; que

la salariée a saisi le bâtonnier de l'ordre des avocats de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes ; que le syndicat des avocats de France est intervenu à l'instance ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir les demandes de la salariée, alors, selon le moyen (...) :

Mais attendu que, si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L.

1237-11 du code du travail, 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 ;

C. Transaction

Soc. 2 décembre 1997 n°95-42008 Publié au bulletin Rejet.

Sur le premier moyen :

Attendu que, selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 3 mai 1995), Mme X... a été engagée en qualité de voyageur-représentant-placier par la société Le Livre de Paris ; que, le 2 août 1991, elle a signé une convention intitulée " accord de résiliation conventionnelle " ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir notamment le paiement d'un rappel de salaire et congés payés y afférents, d'un complément d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts ;

Attendu que la société Le Livre de Paris fait grief à l'arrêt d'avoir qualifié la convention précitée en une transaction, d'avoir prononcé son annulation pour absence de concession de la part de l'employeur et l'avoir condamnée au paiement de dommages et intérêts et d'un complément d'indemnité de licenciement et d'avoir ordonné le remboursement à l'ASEDIC des indemnités de chômage dans la limite de six mois d'indemnités, alors, selon le moyen (...),

Mais attendu, d'une part, qu'ayant constaté que l'acte signé le 2 août 1991 était postérieur à une décision de licenciement déjà prise par l'employeur, la cour d'appel a pu décider que cette convention, qui prenait l'apparence d'une résiliation d'un commun accord, avait pour objet de mettre fin à la contestation entre les parties née de cette rupture et constituait une transaction ;

Et attendu, d'autre part, qu'une transaction ne peut être valablement conclue qu'une fois la rupture devenue définitive par la réception par le salarié de la lettre de licenciement ; que l'arrêt relève que l'employeur s'était abstenu de procéder au licenciement de la salariée ; qu'il en résulte que la transaction était nulle ; que, par ce motif, substitué à ceux critiqués, la décision attaquée se trouve légalement justifiée ;

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

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi.

Concessions réciproques

Soc. 23 avril 1997 n°94-40349 Non publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 23 novembre 1993), que M. X... a été engagé le 13 avril 1989 en qualité de responsable de chantier par la société Nettoyage Service à

laquelle a succédé, à compter du 1er janvier 1991, la société Samsic ; que par lettre du 24 juin 1991, le salarié s'est plaint de certaines

modifications apportées à son contrat de travail ;
qu'à l'issue de discussions, il a été convoqué pour le 17 août 1991 à un entretien préalable à son licenciement; que le 23 août suivant il a été licencié pour "désaccords profonds sur les modalités d'exécution de votre travail rendant impossible la poursuite de votre contrat"; que le même jour, les parties avaient signé une transaction aux termes de laquelle la société Samsic dispensait M. X... d'exécuter son préavis et les deux parties renonçaient, à l'encontre l'une de l'autre, à l'exécution de toute action, dérivant du contrat de travail ;

Soc. 15 mai 2008, n°07-40576 Non publié au bulletin Rejet

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 30 novembre 2006), que M. X... a été embauché en qualité de technico-commercial par la société AVL France le 26 décembre 1995, la convention collective applicable étant celle des bureaux d'étude, cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil ; que, le 1er septembre 2000, le salarié a signé un second contrat avec la société AVL Ditest France à la suite de la reprise par celle-ci du département au sein duquel le salarié exerçait ses fonctions ; que, par lettre recommandée du 28 janvier 2004, la société a licencié M. X... pour faute grave ; que les parties ont signé une transaction le 6 février 2004, que, contestant la transaction, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la société Samsic fait grief à la cour d'appel d'avoir dit que la transaction signée le 23 août 1991 n'était pas valable, alors, selon le moyen, (...)

Mais attendu que le seul fait pour un employeur de dispenser le salarié qu'il licencie de l'exécution d'un préavis, sans pour autant lui verser d'indemnité compensatrice, ne constitue pas, de sa part et à lui seul, une concession de nature à rendre valable la transaction; que le moyen est inopérant ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir déclaré nulle la transaction et de l'avoir en conséquence condamnée à payer diverses sommes au salarié, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que la cour d'appel, ayant examiné les indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse et celles dues en cas de licenciement pour cause réelle et sérieuse, a pu estimer, sans trancher le litige auquel la transaction devait mettre fin, que le montant stipulé dans la transaction, inférieur à deux mois de salaire, était dérisoire et ne constituait pas une véritable concession de la part de l'employeur ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;