

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE VICIEE

Guillaume Perrier, Avocat au Barreau de Paris

RUPTURE CONVENTIONNELLE. Le conseil de prud'hommes de Bobigny juge irrégulière une rupture conventionnelle du fait d'un vice du consentement et d'une violation des dispositions légales et la requalifie en licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

En dépit d'un succès croissant, la rupture conventionnelle suscite assez peu de débats dans les prétoires. D'aucuns y verront une réussite des partenaires sociaux qui proclamaient dans l'accord du 11 janvier 2008 leur volonté de « sécuriser » les ruptures des contrats de travail. Sécurisation des ruptures ne rime cependant pas avec démission des juges. Ceux-ci veillent au respect des garanties légales et plus fondamentalement à l'intégrité du consentement des parties. Le Conseil de prud'hommes de Bobigny s'est prononcé sur la validité d'une rupture conventionnelle homologuée par la direction départementale du travail mais contestée par le salarié signataire qui soutenait que son consentement avait été vicié n'ayant pu bénéficier des garanties inscrites dans le Code du travail. Les juges ont ainsi relevé une série d'irrégularités affectant la validité de la convention de rupture homologuée qui avait mis fin au contrat de travail.

1 UNE SÉRIE D'IRRÉGULARITÉS

En premier lieu, le Conseil de prud'hommes a relevé que le salarié n'avait pas pu bénéficier de l'assistance d'un conseiller lors de l'entretien au cours duquel doit être discutée la conclusion de la convention.

Dans les faits, la lettre convoquant le salarié à cet entretien mentionnait la possibilité d'une assistance par les conseillers du salarié du Val-de-Marne alors que seuls les conseillers de Seine-Saint-Denis étaient compétents.

Les juges ont aussi relevé que cette lettre de convocation avait été reçue par le salarié un samedi pour un entretien prévu le lundi suivant. L'employeur n'avait donc pas laissé au salarié un délai suffisant pour pouvoir être assisté.

En deuxième lieu, le Conseil de prud'hommes de Bobigny a jugé que le droit de rétractation n'avait pas été respecté.

Dans les faits, les juges ont relevé que la convention avait été signée postérieurement à la date du 6 octobre 2008, inscrite sur le document. Or, en mentionnant que le délai de rétractation de quinze jours expirait le 21 octobre 2008, la convention contrevenait à l'article L 1237-13 du Code du travail, privant le salarié de son droit de se rétracter.

2. UNE HOMOLOGATION DOUTEUSE

En dernier lieu, le conseil a jugé que la direction départementale du Travail aurait dû refuser l'homologation de la rupture pour deux raisons.

La première était que la date de rupture convenue entre les parties était erronée. Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1237-13 du Code du travail la convention de rupture « fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ».

Dans les faits, la convention signée entre les parties fixait la date de rupture au 6 novembre 2008. Or la demande d'homologation de la convention n'a été réceptionnée par la direction départementale du travail que le lendemain de cette date, le 7 novembre 2008. L'homologation ne pouvait donc intervenir que postérieurement à la date inscrite dans la convention. Celle-ci ne pouvait donc pas être homologuée par la direction départementale du travail qui aurait dû prendre une décision de refus.

La seconde raison qui devait conduire à un refus d'homologation de la direction départementale du travail résidait dans le montant de l'indemnité de rupture. Dans les faits, le montant de cette dernière était inférieur à celui de l'indemnité légale.

Compte tenu de l'ensemble de ces irrégularités, le Conseil de prud'hommes de Bobigny pouvait juger que la validité même de la convention de rupture était compromise.

Il est néanmoins intéressant de relever que les juges sont allés au delà du simple constat de la violation des règles inscrites aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail. Le Conseil de prud'hommes de Bobigny a ainsi jugé que « l'existence d'un différend entre les parties sur la rupture du contrat fait obstacle à la conclusion d'une convention de rupture ». Il en a déduit, en l'espèce, que « la rupture du contrat de travail n'[était] pas intervenue d'un commun accord » et qu'elle était donc « entachée d'un vice du consentement ».

Ainsi, après avoir jugé que la rupture conventionnelle qui lui était soumise était « entachée d'irrégularités », le Conseil prud'hommes de Bobigny en a tiré une conséquence logique à savoir la « requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse imputable à l'employeur ».

Point de nullité donc, en l'espèce, mais cette voie reste assurément ouverte.

Cons. prud'h. Bobigny, 6 avr. 2010,

Paru à la Semaine Sociale Lamy, 21 juin 2010, n° 1451