

MODES AMIABLES DE RÈGLEMENT DES CONFLITS EN DROIT DU TRAVAIL : LES ÉCUEILS À ÉVITER

La rupture conventionnelle, instaurée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, constitue le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable.



Par
Murielle ASSER
Avocat à la cour d'appel
de Paris



Annoncé comme un outil de pacification des ruptures des contrats de travail, ce régime juridique présente, en dépit de sa « simplicité » affichée et revendiquée, de nombreux écueils, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, en raison des incertitudes existant sur plusieurs points et de la confusion qui en résulte.

Cette complexité pratique de la rupture conventionnelle est accentuée par des divergences importantes entre l'Administration (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE) et la chambre sociale de la Cour de cassation dans l'interprétation des dispositions du code du travail relatives à la rupture conventionnelle.

Une telle situation est particulièrement regrettable au regard des conséquences attachées à la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse d'une convention de rupture et de la nécessité de parvenir à une sécurité juridique sur cette pratique particulièrement répandue.

Afin d'éviter tout écueil, il convient de garder à l'esprit, quelle que soit la situation de fait, le pragmatisme de la chambre sociale de la Cour de cassation en la matière qui s'attache à vérifier, de façon concrète, le libre consentement des parties tout en contrôlant de façon formelle le respect de la procédure et en limitant de façon drastique le champ laissé à la transaction. Parallèlement, afin de

désamorcer des situations de conflit qui pourraient entraîner des ruptures de contrats de travail, il convient de souligner qu'il est désormais possible de recourir à des modes alternatifs de règlement des conflits pour mettre un terme à des litiges pendant l'exécution du contrat de travail. Il s'agit d'une part de la médiation conventionnelle et d'autre part de la convention de procédure participative⁽¹⁾.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1 • Libre consentement : condition sine qua non de la rupture conventionnelle

L'article L. 1237-11 du code du travail précise expressément que les dispositions régissant la rupture conventionnelle sont destinées à garantir la liberté de consentement des parties.

(1)

Loi n° 2015-990 du 6 août 2015, entrée en vigueur le 7 août 2015, et décret du 20 mai 2016.

C'est à la lumière de cette liberté de consentement que la chambre sociale de la Cour de cassation apprécie de façon très concrète et pragmatique mais aussi de manière très souple, la validité des conventions de rupture qui lui sont soumises :

– Rupture conventionnelle possible même en présence d'un différend dès lors que le libre consentement est caractérisé :

Des conventions de rupture sont désormais conclues dans le cadre d'un contexte laissant apparaître des différends⁽²⁾ ou un contexte conflictuel⁽³⁾ et sont validées dès lors que le libre consentement des parties est caractérisé. La Cour de cassation veille toutefois à la réalité de cette liberté de consentir et, s'il apparaît que l'employeur a en réalité imposé la rupture au salarié, celle-ci sera requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse⁽⁴⁾.

– Rupture conventionnelle possible même avec des salariés bénéficiant, de par leur situation, d'une protection spécifique, dès lors que le libre consentement est caractérisé :

La Cour de cassation, contre l'avis de l'Administration, valide ainsi des ruptures conventionnelles conclues avec des salariés bénéficiant de protections spécifiques (liées à la maternité⁽⁵⁾, à la survenance d'un accident du travail⁽⁶⁾, à une aptitude avec réserves émise par la médecine du travail⁽⁷⁾) dès lors qu'il apparaît que la liberté de consentement de ces salariés a bien été respectée.

Cette souplesse juridique qui permet de signer une rupture conventionnelle sollicitée par un salarié, en arrêt maladie notamment, ne doit pas faire oublier la nécessité d'être prudent dès lors que le salarié se trouve

sous un statut spécifique. Le suivi scrupuleux de la procédure et la tenue notamment des entretiens préalables à la rupture ainsi que les échanges avec le salarié caractérisent le libre consentement.

2 • Strict respect du formalisme

Autant la Cour de cassation est très souple et pragmatique dans son appréciation du libre consentement des parties, autant elle est très formelle dans son contrôle du respect de la procédure.

La Cour de cassation juge ainsi que c'est à celui qui invoque une nullité de la rupture conventionnelle d'en rapporter la preuve⁽⁸⁾. Ainsi, la Cour de cassation a pu valider une rupture conventionnelle qui mentionnait l'existence de deux entretiens, bien que l'employeur n'ait pas été en mesure de justifier de la réalité de leur tenue.

Il appartient dès lors tant à l'employeur qu'au salarié, avant de signer une convention de rupture, de veiller à l'exactitude du contenu de cette dernière puisque ces mentions feront foi jusqu'à preuve du contraire. D'ailleurs, en dépit de cette jurisprudence, il ne sera que trop recommandé aux parties de conserver une preuve de la tenue de ces entretiens afin de se prémunir de toute contestation, le cas échéant.

3 • Des transactions post-rupture conventionnelle à l'utilité très relative

Souvent les parties souhaitent profiter de la signature d'une rupture conventionnelle pour régler l'ensemble de leurs éventuels différends relatifs aux éléments de rupture mais aussi aux conflits nés durant l'exécution du contrat (ex. : heures supplémentaires, congés payés...). Or, la chambre sociale de la

Cour de cassation, aux termes de ses arrêts des 26 mars 2014⁽⁹⁾ et 5 novembre 2014⁽¹⁰⁾ a encadré de façon extrêmement stricte la possibilité de recourir à une transaction après signature d'une rupture conventionnelle :

- la transaction doit intervenir postérieurement à l'homologation de la rupture sous peine de nullité de la transaction conclue avant la date de rupture du contrat de travail. Cette nullité étant une nullité relative, seul le salarié peut la soulever ;
- la transaction ne doit pas avoir pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail : elle peut uniquement porter sur un litige en lien avec l'exécution du contrat à condition que les éléments sur lesquels elle porte ne soient pas déjà compris dans la convention de rupture.

En limitant la possibilité de transiger aux seuls conflits relatifs à l'exécution du contrat de travail, la Cour de cassation restreint considérablement l'intérêt pour l'employeur de conclure une transaction et ferme la possibilité de recourir à des ruptures conventionnelles dans des situations comportant un risque pour l'employeur.

En raison de l'impossibilité de sécuriser une telle rupture, il peut être plus opportun, dans certaines situations, de se tourner vers d'autres résolutions des conflits.

LA MÉDIATION ET LA PROCÉDURE PARTICIPATIVE

Avant même d'arriver au point de non-retour de la rupture du contrat de travail, il est possible, depuis l'entrée en vigueur de la loi Macron n° 2015-990 du 6 août 2015 (et art. 31 du décret du 20 mai 2016), de faire appel aux modes de résolution amiable des litiges afin de rechercher un accord entre un employeur et son salarié pour régler →

(2) Cass. ch. soc. 15 janvier 2014, n° 12-23.942.

(3) Cass. ch. soc. 3 juillet 2013, n° 12-19.268.

(4) Cass. ch. soc. 23 mai 2013, n° 12-13.865.

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

(6) Cass. ch. soc. 16 décembre 2015, n° 13-27.212.

(7) Cass. ch. soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082.

(8) Cass. ch. soc. 1^{er} décembre 2016, n° 15-21.609.

(9) Cass. ch. soc. 26 mars 2014, n° 12-21.136.

(10) Cass. ch. soc. 5 novembre 2014, n° 12-28.260.



« Il est encore trop tôt pour savoir quelle sera la portée de cette réforme qui vient généraliser au droit du travail le principe de la médiation conventionnelle et de la procédure participative. »

→ des litiges pendant la relation de travail, avant toute saisine des tribunaux.

C'est ce que propose ce récent dispositif sur lequel nous disposons, pour l'heure, de très peu de recul.

Pour pouvoir être discuté et résolu dans ce cadre, le différend doit répondre aux conditions cumulatives suivantes :

- être un différend ayant trait aux relations individuelles de travail. (ex. : un litige lié au contenu du contrat, à son exécution ou encore à sa rupture⁽¹¹⁾);
- être un différend relatif à des droits acquis et non des droits futurs.

En revanche, ne peuvent faire l'objet d'une telle procédure :

- les différends liés aux relations collectives de travail (ex. : entre l'employeur et des représentants du personnel ou un syndicat) ;
- les différends relevant d'une procédure pénale⁽¹²⁾ ;

- les droits dont l'employeur ou le salarié n'ont pas la libre disposition (ex. : un droit à des congés supplémentaires trouvant son origine dans le contrat de travail peut être négocié mais pas le droit aux congés payés prévu par le code du travail).

La négociation se réalise :

- soit sous l'égide d'un médiateur qui doit être impartial et soumis à une obligation de confidentialité. Cela signifie que les propos et écrits échangés dans le cadre de cette médiation ne pourront être produits en justice dans le cadre d'un éventuel contentieux ultérieur, en cas d'échec de la médiation par exemple.
- soit dans le cadre d'une procédure « participative » : l'employeur, le salarié et leurs avocats respectifs recherchent une solution amiable en deux étapes (art. 2062 à 2066 du Code civil) :
 - dans un premier temps, ils concluent une convention

fixant les conditions dans lesquelles ils vont s'employer à mettre fin à leur différend : objet de la négociation, nombre de réunions, date de communication des éléments... (art. 1543 du code de procédure civile) ;

- dans un second temps, dans le respect des termes de la première convention, ils recherchent, de bonne foi, une solution au différend.

La mise en place d'une telle procédure participative, tant qu'elle n'est pas terminée ou qu'elle n'est pas officiellement interrompue par écrit par l'une des parties, prive l'employeur et le salarié de saisir le conseil des prud'hommes.

Les accords ainsi conclus (soit dans le cadre d'une médiation, soit dans le cadre d'une procédure participative) peuvent être soumis à l'homologation du juge pour qu'il leur donne force exécutoire. Cela signifie qu'une des parties pourra en demander l'exécution forcée si l'autre ne respecte pas ses engagements.

En cas d'échec de la médiation ou de la procédure participative, chaque partie (l'employeur ou le salarié) devient libre de soumettre le différend au conseil de prud'hommes.

Il est encore trop tôt pour savoir quelle sera la portée de cette réforme qui vient généraliser au droit du travail le principe de la médiation conventionnelle et de la procédure participative. Dans certaines situations, cela pourra constituer un outil intéressant pour désamorcer, avec l'aide d'un tiers, des conflits nés d'incompréhensions mutuelles ou d'échecs de méthode de communication.

Parallèlement et depuis son entrée en vigueur, la rupture conventionnelle ne cesse de connaître un franc succès. ■■■

(11)

Art. R. 1471-1 du code du travail et art. 1528 et 1529 du code de procédure civile.

(12)

Loi n° 95-125 du 8 février 1995.



LOCATION
DE VACANCES

**ICI, UN PROFESSIONNEL
VOUS ACCOMPAGNE TOUT AU LONG
DE VOTRE PROJET DE VACANCES**

www.fnaim-vacances.fr

- ✓ **1 600 professionnels de la location saisonnière** partout en France
- ✓ **près de 50 000 biens à louer**, maisons ou appartements
- ✓ **+ de 370 000 familles accueillies** par an



**UNE MAISON
POUR LES VACANCES,
LE RÉFLEXE FNAIM !**