

Novembre- Décembre / N°109

RUPTURE CONVENTIONNELLE : DE NOUVELLES PRECISIONS

Toujours aussi populaire, la rupture conventionnelle soulève encore pourtant certaines incertitudes que la Cour de cassation s'efforce de lever, notamment dans quatre affaires récentes.

Dans une première affaire, la Chambre sociale rappelle que la convention de rupture peut être signée immédiatement après l'entretien de négociation.

Une salariée avait été convoquée à un entretien préalable à son éventuel licenciement au cours duquel les parties s'étaient finalement orientées vers une rupture conventionnelle. Conclue dès le lendemain, la rupture conventionnelle sera finalement contestée par la salariée qui en demandera la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sa demande est rejetée par la Cour de cassation, qui rappelle que si l'article L. 1237-12 du Code du travail impose la tenue d'un ou plusieurs entretiens pendant lesquels les parties se mettent d'accord sur le principe de la rupture, il n'instaure pas de délai entre ces entretiens et la signature de la convention de rupture. Ayant déjà jugé que la signature du formulaire de rupture dès la fin de l'entretien était légale¹, la Chambre sociale ne pouvait, *a fortiori*, qu'abonder dans ce sens.

Dès lors, seul un vice du consentement démontré par le salarié et consistant par exemple en des pressions ou des intimidations peut remettre en cause la validité de la rupture.

Une seconde affaire concerne la possibilité de se faire assister pendant le ou les entretiens de négociation de la rupture conventionnelle. Une salariée reprochait à son employeur de ne pas l'avoir informé de cette possibilité. En effet, toujours selon l'article L. 1237-12 prévoit que le salarié « peut » se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il

s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un représentant du personnel, de tout autre salarié ou d'un conseiller du salarié en cas d'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise.

La question avait déjà été tranchée par la Cour de cassation² qui avait estimé que le défaut d'information du salarié sur la possibilité de se faire assister lors de l'entretien par un conseiller du salarié *n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture*. Sa réponse ne diffère pas dans cette nouvelle affaire puisqu'elle considère que cette absence d'information *n'a pas affecté la liberté de son consentement*. Il faut dire que la salariée, étant à l'initiative de la rupture conventionnelle et ayant créé sa propre entreprise, elle ne pouvait que difficilement invoquer un vice du consentement.

Une troisième affaire, un peu particulière, est relative à l'information erronée donnée par l'employeur sur le calcul de l'allocation chômage. Le salarié concerné avait vu ses droits au chômage réduits d'un tiers par rapport aux estimations de son employeur.

Contestant la validité de la rupture, le salarié invoque un vice du consentement en raison de l'erreur sur le calcul de l'allocation chômage à laquelle il pouvait prétendre. L'employeur soutient, ce qui est vrai, qu'il n'a aucune obligation d'information du salarié sur le montant de l'allocation. Son obligation d'information porte seulement sur la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires auprès de Pôle emploi.

L'arrêt est une bonne illustration du vice du consentement d'un salarié à une rupture conventionnelle. Le vice du consentement peut résulter d'une erreur, d'un dol ou de violences. Ici la Cour de cassation considère que le consentement du salarié à la rupture était vicié suite aux renseignements erronés délivrés par l'employeur lors de l'entretien. Elle en déduit la nullité de la rupture conventionnelle.

¹ Soc. 3 juillet 2013 n° 12-19.268

² Soc. 29 janvier 2014 n°12-27.594

Il ressort donc de ces arrêts que si l'obligation d'information pesant sur l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle est peu sanctionnée, la fourniture d'informations erronées l'est autrement plus.

Enfin, une quatrième affaire concerne l'indemnité spécifique de rupture.

En l'espèce, une salariée avait signé une rupture conventionnelle dont l'indemnité spécifique n'était calculée que sur 9 mois d'ancienneté alors qu'elle en comptait 15 années !

Probablement mal informée lors de la signature de la rupture conventionnelle, la salariée saisit la juridiction prud'homale et demande le paiement de son indemnité de rupture, à sa juste hauteur. Les juges du fond, de manière absurde, lui refusent, prétextant que le montant de l'indemnité alloué à la salariée résulte de la volonté des parties et que seul un vice du consentement peut donc être invoqué pour annuler la rupture conventionnelle.

La Cour de cassation censure cette analyse au motif que *l'absence de demande en annulation de la rupture conventionnelle n'interdit pas à un salarié d'exiger le respect par l'employeur des dispositions relatives au montant minimal de l'indemnité spécifique d'une telle rupture*. Ainsi la salariée n'a pas à démontrer l'existence d'un vice du consentement pour obtenir le paiement de son indemnité complète. Celle-ci résulte tout simplement de l'article L. 1237-13 du Code du travail.

Soc. 19 novembre 2014 n° 13-21.979

Soc. 19 novembre 2014 n° 13-21.207

Soc. 5 novembre 2014 n° 13-16.372

Soc. 10 décembre 2014 n° 13-22.134

LA CLAUSE DE CONFIDENTIALITE N'OUVRE PAS DROIT A UNE CONTREPARTIE FINANCIERE

La Cour de cassation définit par un arrêt du 15 octobre dernier le régime des clauses de confidentialités.

De plus en plus présentes dans vos contrats de travail, les clauses de confidentialité, également appelées clauses de discrétion, imposent au salarié de garder confidentielles certaines informations sensibles concernant l'entreprise, même postérieurement à la rupture de la relation de travail. Sont concernées en pratique des informations portant sur l'activité de l'entreprise, ses

procédés, ses techniques, sa situation économique ou financière...

Un salarié, directeur marketing et soumis à une clause de discrétion demande, suite à son licenciement, une indemnisation au titre de cette clause. Transposant la jurisprudence sur les clauses de non-concurrence³, il soutenait que la clause l'empêchait de retrouver un emploi, d'une part car son domaine d'activité était très restreint et d'autre part parce que son obligation de confidentialité n'était limitée ni dans le temps, ni dans l'espace.

Pour la Cour de cassation, cette clause de discrétion *ne portait pas atteinte au libre exercice par le salarié d'une activité professionnelle, mais se bornait à imposer la confidentialité des informations détenues par lui et concernant la société*. Elle en déduit que la clause *n'ouvrait pas droit à contrepartie financière*.

Validant le principe des clauses de confidentialité, cet arrêt permet aussi de clarifier la frontière entre celles-ci et les clauses de non-concurrence. En effet, la clause de non-concurrence interdit à un salarié de travailler pour une entreprise concurrente à l'issue de son contrat de travail. Elle porte donc atteinte au libre exercice d'une activité professionnelle, ce qui justifie qu'elle soit limitée dans le temps et dans l'espace et qu'elle donne lieu au versement d'une contrepartie financière. A l'inverse, la clause de discrétion n'interdit pas de travailler pour la concurrence mais seulement de divulguer des informations confidentielles, méthodes ou procédés propres à son ancienne entreprise. Ainsi, la clause de discrétion n'interdit jamais de s'engager auprès d'une entreprise concurrente. On pourrait la considérer comme une extension de l'obligation de loyauté⁴ qui comporte elle-même une obligation de discrétion.

Apportant une certaine restriction à la liberté d'expression, la clause de discrétion tente donc de concilier secret des affaires et liberté d'expression. Elle devra être justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché. Evidemment, elle ne saurait obliger un salarié à se taire sur des informations illégales afin de laisser sous silence un comportement délictueux de l'entreprise.

Sans coût pour l'entreprise, il est fort probable que ces clauses de confidentialité se multiplient

³ Soc. 10 juillet 2002 n° 00-45.135 : *une clause de non-concurrence doit comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière*

⁴ Art. L. 1222-1 : *le contrat de travail est exécuté de bonne foi*

car elles permettent aux entreprises de sécuriser leurs informations sensibles, ce qui constitue un enjeu de plus en plus important pour elles.

Soc. 15 octobre 2014 n° 13-11.524

FORFAIT-JOURS : VALIDE DANS LES BANQUES, INVALIDE CHEZ LES NOTAIRES

Le forfait jours, qui consiste à décompter le temps de travail en jours ou en demi-journées et non pas en heures n'en finit plus de faire parler de lui.

Depuis 2011, la Cour de cassation s'y intéresse de près. Elle veille à sa compatibilité avec le droit des salariés à la santé et au repos en assurant un contrôle strict des dispositions des accords collectifs. Ceux-ci, autorisant le recours au forfait jours, doivent assurer la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires.

Dans un arrêt en date du 13 novembre dernier, elle a jugé que les dispositions de la convention collective nationale du notariat ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables. La convention collective du notariat, qui se borne à prévoir que l'amplitude de la journée d'activité ne doit pas dépasser 10 heures et qui ne prévoit qu'un bilan effectué par le salarié sur son temps de travail par trimestre, *n'assure pas la protection de la sécurité et de la santé du salarié.*

Il en résulte pour les salariés du notariat la possibilité de réclamer le paiement de leurs heures supplémentaires, de leurs repos compensateurs et congés payés afférents, voire même d'une indemnité au titre du travail dissimulé.

Après les conventions de branche de la chimie, de l'aide à domicile, du commerce de gros, des experts comptables, la Cour de cassation reproche à la convention collective du notariat l'absence de définition précise des mécanismes de contrôle et de suivi régulier par l'employeur de la charge de travail, de son organisation et de son amplitude.

A l'inverse, les dispositions relatives au forfait en jours dans le secteur des banques a été validé par la plus haute juridiction dans un arrêt du 17 décembre.

Dans cette affaire, un sous-directeur de la société Rothschild contestait la validité de sa convention de forfait annuel en jour.

Ici, la Chambre sociale valide le dispositif, en considérant que l'accord de branche *répond aux exigences relatives au droit à la santé et au repos en imposant notamment à l'employeur de veiller à la surcharge de travail et d'y remédier.* En effet celui-ci est tenu par la convention collective de suivre régulièrement l'organisation du travail de ses salariés et de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer le respect des durées minimales de repos et le non-dépassement du nombre de jours devant être travaillés.

Soc. 13 novembre 2014 n° 13-14.206

Soc. 17 décembre 2014 n° 13-22.890

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : LE MANDAT DU DELEGUE SYNDICAL PEUT ETRE VERBAL

Il est de jurisprudence⁵ constante que pour présenter une liste de candidats aux élections professionnelles au nom d'un syndicat, il est nécessaire de disposer d'un mandat de la part de l'organisation syndicale, même pour le délégué syndical⁶.

La Cour de cassation est venue préciser, dans un arrêt en date du 10 décembre, que ce mandat peut être donné verbalement.

En l'espèce, l'élection d'un délégué syndical aux élections du comité d'entreprise était contestée par l'employeur, lequel considérait que le salarié n'avait pas reçu de mandat régulier de son syndicat pour présenter une liste aux élections. La candidature du salarié avait donc été annulée par les juridictions de fond, ceux-ci estimant que le salarié avait seulement été « autorisé » et non mandaté à présenter une liste, ce qui était insuffisant.

La Cour de cassation censure cette position et pose pour principe que le mandat verbal donné au salarié par l'organisation syndicale est régulier.

Soc. 10 décembre 2014 n° 14-60.447

« La lettre des cadres » n°109 - Imprimée par la CFTC Cadres

128, avenue Jean Jaurès 93697 PANTIN CEDEX

Courriel : ugica@cftc.fr CPPAP n° 1007 S 06214

Directeur de la publication : Patrick Poizat.

Rédacteurs concepteurs : Clémence Chumiatcher, Thomas Panouillé

⁵ Soc. 1^{er} juin 1976 n°75-60.198

⁶ Soc. 11 juillet 2011 n°10-25.282