

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE À L'ÉPREUVE DE LA MUTATION INTRAGROUPE

LA CHRONIQUE JURIDIQUE D'AVOSIAL

Le syndicat des avocats d'entreprise en droit social

SOPHIE BINDER
HARLAY AVOCATS



La Cour de cassation considère dorénavant que le régime de la rupture conventionnelle doit être écarté, dès lors qu'il ne s'agit pas de rompre le contrat de travail mais bien d'organiser sa poursuite.

Dans un arrêt du 8 juin 2016, la Cour de cassation a jugé de la validité d'une convention tripartite dans le cadre d'une mutation intragroupe au regard du régime de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Dans cette affaire, une salariée, qui avait signé une convention tripartite par laquelle il avait été mis fin au contrat de travail la liant à sa société d'origine et, dans le même temps, conclu un contrat de travail avec une société du même groupe, a par la suite été licenciée par cette dernière.

Cas des plus classiques, la salariée prétendit alors que seule une rupture conventionnelle en bonne et due forme pouvait valablement avoir organisé la rupture amiable de son premier contrat de travail avec sa société d'origine et que, dès lors, la rupture de celui-ci,

qui ne répondait pas à la procédure de la rupture conventionnelle, devait nécessairement s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Appliquant l'arrêt faisant référence (Cass. Soc. 15 octobre 2014), la cour d'appel a considéré que le droit commun des contrats ne trouvait pas à s'appliquer en l'occurrence et que les dispositions relatives à la rupture conventionnelle faisant défaut, l'employeur n'ayant ni sollicité l'homologation administrative ni respecté un délai de rétractation, il convenait d'indemniser la salariée au titre de la rupture de son premier contrat de travail.

L'arrêt rendu par la cour d'appel en faveur de la salariée sera pourtant cassé par la Cour de Cassation à l'appui d'une motivation sans détours. En effet, la Cour de Cassation considère dorénavant, dans un tel cas de mutation intragroupe,

que le régime de la rupture conventionnelle doit être écarté, dès lors qu'il ne s'agit pas ici de rompre le contrat de travail mais bien d'organiser sa poursuite.

« Attendu que les dispositions de l'article L. 1237-11 du Code du travail relative à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture, mais la poursuite du contrat de travail. »

La cour élude ainsi le débat de la rupture du contrat de travail, pernicieux depuis la création du régime de la rupture conventionnelle, exclusive de tout autre mode de rupture amiable du contrat de travail.

Cette décision est empreinte de pragmatisme et correspond à l'air du temps, dès lors qu'elle soutient une pratique très courante dans les groupes, où s'organise une

sorte de portabilité du contrat de travail d'un employeur à un autre.

Néanmoins, elle pose des questions en pratique, dès lors qu'il ne s'agit pas d'un transfert automatique du contrat mais bien d'une convention tripartite organisant contractuellement la cession du contrat de travail.

La cour devrait à l'avenir utilement préciser son expression « poursuite du contrat de travail » afin d'établir clairement si c'est de la continuité d'une carrière au sein d'un groupe – notamment pour les situations internationales – dont il est question ou des conditions contractuelles d'emploi strictement définies au contrat de travail.

Les employeurs, quant à eux, veilleront à organiser entre eux et avec le salarié les modalités précises de son transfert conventionnel et ses conséquences au sein de la convention tripartite, afin que le cédant soit totalement libéré de toute obligation envers son ancien salarié et que le cessionnaire n'hérite pas pour autant de manière automatique de tout l'historique contractuel, y compris des avantages spécifiques organisés ou consentis par le précédent employeur.

C'est l'un des enjeux de cet arrêt qui, s'il ouvre des perspectives rassurantes pour les groupes, ne permet toutefois pas de définir un régime autonome à la convention tripartite et de parfaitement sécuriser les pratiques. ♦