

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Un différend n'empêche pas une rupture conventionnelle selon la Cour de cassation

L'affaire concerne un salarié engagé à compter du 31 août 1998 en qualité de peintre automobile. Les parties ont conclu une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par ...

## Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Rupture conventionnelle et litiges antérieurs
- Utiliser la rupture conventionnelle même en cas de litige : une cour d'Appel dit oui !
- La rupture conventionnelle est possible, même si... un litige antérieur existe !
- Rupture conventionnelle et harcèlement ne font pas bon ménage...

## Contexte de l'affaire

L'affaire concerne un salarié engagé à compter du 31 août 1998 en qualité de peintre automobile.

Les parties ont conclu une convention de rupture du contrat de travail, homologuée par l'autorité administrative le 22 décembre 2009.

Mais le salarié saisit 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.

A l'appui de sa demande, le salarié présente les faits suivants :

- 2 avertissements lui ont été notifiés les 27 janvier et 16 juin 2009 ;
- Le 8 octobre 2009, il se voit reproché son comportement fautif par sa direction qui lui propose un « licenciement amiable » ;
- A la suite de l'entretien du 8 octobre 2009, il est convoqué par lettre recommandée à un entretien fixé au 29 octobre 2009 pour évoquer l'éventualité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail ;
- Puis il est à nouveau convoqué par lettre recommandée à un second entretien fixé au 6 novembre 2009 pour évoquer les termes définitifs de la convention de rupture ;
- Le 29 octobre 2009, une première rupture conventionnelle indemnisée à hauteur de 7. 200 € a été signée par les parties, mais refusée par l'inspecteur du travail ;
- Finalement, une seconde rupture conventionnelle est homologuée le 22 décembre 2009, pour un montant de 7. 700 €.

Pour le salarié, un différend existait au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle, permettant sa requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

### Extrait de l'arrêt :

Monsieur Y..., président directeur général de la société C..., et monsieur Z..., directeur commercial, ne contestent pas avoir eu un entretien le 8 octobre 2009 avec M. X..., assisté de monsieur A...(..).  
Le compte rendu de cet entretien dressé par M. A... et contre lequel la société C...n'oppose aucun élément

contraire, fait ressortir les critiques émises par messieurs Y... et Z... sur le travail effectué par M. X..., en ces termes :  
« M. Y... : nous avons repris depuis un an l'entreprise, nous avons des obligations, à ce jour votre travail ne correspond pas à nos attentes et celles des clients qui se sont plaints.

Vous avez manqué à votre métier, chargé la peinture ce qui fait une coulée, refait la peinture deux voire trois fois, non satisfait les clients, de voir un côté brillant et un côté mat, cela fait pas la renommée de notre établissement ainsi que les assurances ne nous font plus confiance.

Vous êtes comme une mule vous ne changez pas de comportement, nous vous avons fait des avertissements et rien n'a changé.

nous vous avons payé vos heures supplémentaires, votre paye est plus que correcte et à ce jour nous demandons que votre travail soit propre.

M. Z... : nous ne pouvons continuer un travail qui ne nous satisfait pas ainsi qu'à nos clients, vous êtes un peintre professionnel qui doit faire son travail correctement sans qu'il soit refait plusieurs fois, les couleurs qui ne sont pas dans les teintes adéquates, un licenciement amiable vous est proposé ce jour. Vous êtes courageux mais votre travail n'est pas celui que nous attendons de vous et pour la satisfaction de nos clients.

M. Y... dit qu'il va réfléchir. »

Cet entretien du 8 octobre 2009, faisait suite à deux avertissements en date du 27 janvier 2009 et du 16 juin 2009, notifiés par lettres recommandées à M. X... en raison, selon l'employeur, de la mauvaise qualité de son travail, plusieurs véhicules lui avaient été confiés, nécessitant des retours causés par les malfaçons qu'il avait commises.

A la suite de l'entretien du 8 octobre 2009, M. X... a été convoqué par lettre recommandée en date du 23 octobre 2009 par M. Y..., à un entretien fixé au 29 octobre 2009 pour évoquer l'éventualité de la rupture conventionnelle de son contrat de travail.

Il a été convoqué une seconde fois par lettre recommandée en date du 29 octobre 2009 à un second entretien fixé au 6 novembre 2009 pour évoquer les termes définitifs de la convention de rupture.

Certes au cours des deux entretiens M. X... était assisté de M. A..., mais il ressort des éléments précédemment décrits qu'au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable, il existait un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail par M. X..., caractérisé par les reproches exprimés par l'employeur (...)

M. X... a fait l'objet de deux avertissements les 27 janvier et 16 juin 2009.

Le 29 octobre 2009, une première rupture conventionnelle indemnisée à hauteur de 7. 200 € a été signée par les parties, mais elle a été refusée par l'inspecteur du travail.

Une seconde rupture conventionnelle a été homologuée le 22 décembre 2009, pour un montant de 7. 700 €.

Dans un premier temps, la cour d'appel donne raison au salarié au motif :

- **Qu'il existait un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail ;**
- **Que l'employeur prenait l'initiative de la rupture conventionnelle.**

#### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour faire droit à la demande du salarié de requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient qu'il existait un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail, l'employeur ayant infligé au salarié deux avertissements en raison, selon lui, de la mauvaise qualité de son travail six mois et trois mois avant l'établissement de la convention de rupture et ayant formulé de nouveaux reproches à l'encontre du salarié sur l'exécution des tâches qui lui étaient confiées avant de le convoquer à deux entretiens aux fins d'évoquer l'éventualité d'une rupture conventionnelle du contrat de travail et de définir les termes de la convention de rupture ;

Mais ce n'est pas l'avis de la Cour de cassation, qui considère que 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.

#### Extrait de l'arrêt :

Qu'en statuant ainsi, alors que 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, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a accueilli les demandes de M. X... au titre des primes exceptionnelles pour les années 2008 et 2009 et des congés payés y afférents, l'arrêt rendu le 13 juin 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Cour de cassation du 15 janvier 2014, pourvoi n°12-23942

La présente affaire nous permet de rappeler plusieurs arrêts de la cour d'appel ou de la Cour de cassation concernant l'existence d'un litige ou différend avant la conclusion d'une convention de rupture

## Rupture conventionnelle et litiges antérieurs

Dans deux arrêts de mai et juin 2012, 2 cours d'appel avaient considéré comme nulle la rupture conventionnelle conclue alors qu'existaient des litiges antérieurs.

Nous avons consacré une actualité à ce sujet, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#).

**Lire aussi :** [Rupture conventionnelle et litiges antérieurs Actualité](#)

A l'occasion de deux précédents arrêts, la Cour d'appel donne des éclairages très utiles sur la validité d'une rupture conventionnelle lorsque des litiges, antérieurs à la rupture du contrat de ...

[CA Reims 16 mai 2012 n° 11-00624](#)

[CA Versailles 13 juin 2012 n° 10-05524](#)

## Utiliser la rupture conventionnelle même en cas de litige : une cour d'Appel dit oui !

Un arrêt de la cour d'appel, plus ancien (novembre 2011), indiquait au contraire qu'une rupture conventionnelle était admissible, même si un litige opposait les parties antérieurement.

Nous avons consacré une actualité à ce sujet, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#).

**Lire aussi :** [Utiliser la rupture conventionnelle même en cas de litige : une cour d'Appel dit oui ! Actualité](#)

Une nouvelle fois, la rupture conventionnelle est l'objet d'un litige, dont cette fois la Cour d'appel apporte une réponse. L'affaire concernée Une salariée est engagée par une association portant secours ...

## La rupture conventionnelle est possible, même si... un litige antérieur existe !

Dans un arrêt la Cour de cassation considérait que l'existence d'un litige au moment de la conclusion d'une convention de rupture ne remettait pas en cause la validité de la rupture conventionnelle.

Vous pouvez retrouver cet arrêt en détails en [cliquant ici](#).

**Lire aussi :** [La rupture conventionnelle est possible, même si... un litige antérieur existe ! Actualité](#)

Un récent arrêt de la Cour de cassation, concernant la rupture conventionnelle, marque une étape importante dans ce mode de rupture. Nous avons déjà évoqué la rupture conventionnelle conclue après ...

Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du jeudi 23 mai 2013 N° de pourvoi: 12-13865

Publié au bulletin Rejet

## Rupture conventionnelle et harcèlement ne font pas bon ménage...

Dans cette affaire, la Cour de cassation rappelle que la rupture conventionnelle ne doit pas être viciée, présentement par un harcèlement de la salariée concernée.

Les juges estimaient dans cet arrêt du 30 janvier 2013, que la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle dans une situation telle que son consentement n'était pas libre.

La rupture conventionnelle produit alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Vous pouvez retrouver notre actualité en détails en [cliquant ici](#).

### Lire aussi : [Rupture conventionnelle et harcèlement ne font pas bon ménage... Jurisprudence](#)

Une salariée est engagée le 1er octobre 2003 en qualité de secrétaire comptable. Elle reçoit un avertissement le 16 mai 2008. Après avoir été en arrêt de travail ...

Cour de cassation du 30/01/2013 N° de pourvoi: 11-22332