



Vers un assouplissement du recours à la rupture conventionnelle

2014 a été l'année record pour les ruptures conventionnelles, 333 596 ruptures conventionnelles ont été homologuées par l'administration, contre 314 380 en 2013 et 319 897 en 2012. Ce succès tient notamment à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a assoupli le recours à ce dispositif dans certaines situations.

L'existence d'un différend empêche-t-elle la conclusion d'une rupture conventionnelle ?

La Cour de cassation a répondu par la négative à deux reprises.

Elle a décidé dans un arrêt du 23 mai 2013 que "l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas en elle-même la validité de la convention de rupture conclue". Cette position a été reprise dans une récente décision du 15 janvier 2015.

En d'autres termes, dès lors que le consentement d'une ou des parties n'est pas vicié, une rupture conventionnelle peut être signée même en présence d'un litige ou d'un différend.

La Cour de cassation ajoute que cette règle s'applique même si c'est l'employeur qui est à l'initiative de la rupture.

La rupture conventionnelle est-elle possible après un licenciement ?

Dans trois arrêts du 3 mars 2015, la Cour de cassation précise l'articulation entre licenciement et rupture conventionnelle. Elle admet notamment la validité d'une rupture conventionnelle conclue après la notification d'un licenciement.

Dans ce cas, la Cour de cassation considère qu'en signant une rupture conventionnelle, les parties ont d'un commun accord renoncé au licenciement précédemment notifié.

La rupture conventionnelle est-elle possible en cas d'accident du travail ?

La Cour de cassation avait admis la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié apte avec réserves (arrêt du 28 mai 2014) et avec un salarié en longue maladie (arrêt 30 septembre 2013).

Dans un arrêt du 30 septembre 2014, la Cour de cassation a autorisé la conclusion d'une rupture conventionnelle au cours de la période de suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, en l'absence de fraude ou de vice du consentement.



Vers un assouplissement du recours à la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est-elle possible avec une salariée en congé maternité ?

Dans un arrêt du 25 mars 2015, la Cour de cassation admet la possibilité de conclure une rupture conventionnelle au cours de la période de suspension du contrat au titre du congé de maternité.

Elle précise que cette faculté est ouverte pendant les quatre semaines qui suivent la fin du congé maternité, dès lors qu'il n'y a ni fraude ni vice du consentement.