

Carnet RH : Après un licenciement, l'employeur et le salarié peuvent-ils convenir d'une rupture conventionnelle ?

05-09-2015

avec

- Réponse : oui

-

Sauf à être invalidé par le juge, un licenciement ne peut être annulé, même d'un commun accord entre les parties, pour être suivi d'un second, proche, pour les mêmes motifs.

-

Ce principe est résumé par l'adage : Rupture sur rupture ne vaut.

-

Comment, dès lors, corriger, d'un commun accord entre employeur et salarié, une erreur venue se glisser dans la notification d'un licenciement ?

-

L'irruption en 2008 de la rupture conventionnelle dans le paysage juridique français apporte une solution qui faisait antérieurement défaut.

-

Dans un arrêt du 3 mars 2015, la Cour de cassation a estimé qu'une rupture conventionnelle pouvait intervenir après la date de notification d'un licenciement et annuler celui-ci.

-

Dans l’affaire jugée, un employeur avait oublié de libérer un salarié de sa clause de non-concurrence dans la lettre où il lui notifiait son licenciement en le dispensant d’effectuer sa période de préavis.

-

Or la jurisprudence prévoit que, dans le cas où le préavis n’est pas effectué, la renonciation par l’employeur à la clause de non-concurrence doit intervenir au plus tard à la date de la notification du licenciement (afin d’éviter au salarié de devoir attendre la fin de son préavis non effectué pour savoir s’il sera soumis ou pas à ladite clause).

-

Comme l’employeur avait oublié de le faire et puisque, en vertu de l’adage Rupture sur rupture ne vaut, il lui était interdit, malgré l’accord du salarié, d’annuler la lettre de licenciement pour lui en substituer une seconde comportant la levée de la clause de non-concurrence, les parties se trouvaient dans la situation absurde où chacun était d’accord pour renoncer à ladite clause mais dans l’impossibilité de le faire.

-

L’employeur et le salarié décidèrent alors de recourir à la rupture conventionnelle.

-

Une rupture conventionnelle, intervenue au cours de la période de préavis non effectuée ayant suivi la notification du licenciement et prévoyant bien la levée de la clause de non concurrence, a été considérée par les parties comme annulant et remplaçant le licenciement initial.

-

Le salarié ayant par la suite contesté la rupture conventionnelle devant les juges du travail, l’affaire a fini par se présenter devant la Cour de cassation qui, dans un revirement jurisprudence, a estimé qu’en signant une rupture conventionnelle les parties avaient d’un commun accord renoncé au licenciement précédemment notifié par l’employeur.

(Cass. soc. 03/03/15)

