PRINCIPAUX ATTENDUS

« Attendu, enfin, que seuls avaient un caractère contractuel les éléments de la grille de rémunération variable ayant fait l'objet d'avenants annuels ; que Cédric X. ne tenait ni de son contrat de travail ni des avenants à ce dernier le droit à une garantie de chiffre d'affaires personnel déterminé ou à un niveau fixe de résultat d'exploitation pour ce qui concernait les dépôts de son secteur géographique ; que la mutation refusée, qui s'accompagnait du maintien de la grille de rémunération variable ayant fait l'objet d'un avenant pour l'année 2009, n'apportait aucune modification au contrat de travail du salarié ; qu'il est donc superfétatoire de relever que la perte alléguée en terme de rémunération variable, pour tenter de justifier le refus du 8 mai 2009, repose sur l'extrapolation à une activité professionnelle, que l'appelant n'a jamais exercée à Strasbourg, de résultats passés, obtenus par d'autres salariés, dans un contexte économique en permanente mutation ; que le préjudice allégué est donc purement hypothétique ;

Qu'en conséquence, le jugement qui a dit que le licenciement de Cédric X reposait sur une cause réelle et sérieuse et qui l'a débouté de sa demande de dommages-intérêts de ce chef doit être confirmé ».

Cour d'appel de Lyon,
ch. soc., sect. A, 26 novembre 2012
n°11/04871

Rupture conventionnelle : annulation pour défaut de consentement et difficultés économiques

Cour d'appel de Lyon, ch. soc., sect. A, 4 décembre 2012, n°12/01582

EXPOSE DES FAITS

Madame F. qui travaillait dans une entreprise relevant de Syntec, depuis plus de 4 ans, régularise en novembre 2010, une rupture conventionnelle, transmise dans les délais à l'inspecteur du travail.

Deux mois plus tard, elle conteste la rupture conventionnelle, arguant de ce qu'elle aurait fait l'objet d'un chantage au licenciement économique, doublé d'un total défaut d'information, qui l'aurait privée, de la possibilité de faire le choix de la convention de reclassement personnalisé.

Faisant droit à sa demande, le conseil de prud'hommes de Lyon avait annulé la rupture conventionnelle et alloué de consistants dommages et intérêts à la demanderesse.

La cour d'appel de Lyon réforme intégralement la décision, après avoir pourtant relevé que la salariée estimait que les dates portées sur la rupture conventionnelle ne correspondaient pas à la réalité, et que d'autres salariés du même groupe attestaient avoir fait l'objet de la même démarche de l'employeur visant à éluder les règles du licenciement économique.

OBSERVATIONS

La cour estime en effet que la seule information de la fausseté de la date ne permet pas de considérer qu'une contrainte particulière ou qu'une quelconque violence aurait vicié le consentement, et que par ailleurs les quatre ruptures conventionnelles signées la même année ne suffisaient pas à laisser imaginer une volonté de l'employeur d'éluder les règles propres au licenciement pour motif économique, quand bien même l'entreprise ferait-elle face, sur la même période, à des difficultés financières.

C'est donc sur le fondement d'un défaut de preuve du vice du consentement et de l'absence d'élément témoignant d'une volonté d'éluder les règles propres au licenciement économique, que la cour retient pour considérer que la rupture conventionnelle ne peut être annulée.

Il y a lieu de constater que l'instruction de la DGT n°02 du 23 mars 2010 prévoit qu'une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques.

Elle ne peut en revanche avoir pour objet d'éviter d'appliquer les règles du licenciement économique collectif.

Tel sera le cas, d'après l'instruction ministérielle, lorsque 10 demandes ont été présentées sous une même période de 30 jours, ou si les demandes d'homologation ont été incontestablement artificiellement échelonnées.

Par ailleurs, en ce qui concerne les vices du consentement, les cours d'appel, comme celle d'Amiens (CA Amiens, 13 juin 2012 n°11/03684) estiment que le consentement est vicié lorsque l'employeur a profité de la « situation d'infériorité », caractérisée pour un salarié qui ne dispose pas d'une capacité de compréhension écrite satisfaisante, ou qui aurait manifestement recopié un modèle de lettre demandant à bénéficier d'une rupture conventionnelle.

Toutes choses que la cour d'appel de Lyon n'estime pas caractérisées dans le cas d'espèce.

Frédéric RENAUD
Avocat au barreau de Lyon
SELARL Renaud Avocats
frederic.renaud@avocat-conseil.fr

PRINCIPAUX ATTENDUS

« La seule affirmation, par Madame F de la fausseté de la date volontairement apposée par elle sur ces écrits sans que soit démontrée la moindre contrainte au violence l'y ayant conduite n'est pas de nature à caractériser l'irrégularité de la procédure menée (...)

La rupture conventionnelle peut intervenir dans un contexte de difficultés économiques dans la mesure où elle n'a pas pour but d'éluder les règles impératives en matière de plan de sauvegarde de l'emploi s'inscrivant dans un processus de réduction des effectifs et en constituant l'une des modalités (...)

La seule concomitance de plusieurs ruptures de contrat est à elle seule insuffisante pour démontrer l'existence de difficultés économiques »

Cour d'appel de Lyon,
ch. soc., sect. A, 4 décembre 2012,
n°12/01582