

FLASH ACTUALITE : ARTICULATION LICENCIEMENT – RUPTURE CONVENTIONNELLE



SELARL BOURBON BUSSET BOISANGER

Avocats du Barreau de Fontainebleau

Par trois arrêts rendus le 3 mars 2015, la chambre sociale de la Cour de cassation pose les règles d'articulation entre la procédure de rupture conventionnelle et la procédure de licenciement disciplinaire lorsque ces procédures se succèdent :

- **Règle n°1 : Même après l'envoi de la lettre de licenciement pour motif disciplinaire, les parties peuvent valablement renoncer à la procédure disciplinaire et conclure une convention de rupture conventionnelle.**

Pour la Cour de cassation, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue par l'envoi de la lettre de licenciement (*Cass. Soc. 3 mars 2015 pourvoi n°13-20549*).

Cependant, encore faut-il que le salarié ne se rétracte pas dans le délai de 15 jours qui lui est offert (dans cette hypothèse, cf. règle n°2).

- **Règle n°2 : Si le salarié se rétracte dans le délai de 15 jours qui lui est offert en cas de signature d'une rupture conventionnelle, l'employeur a la possibilité de reprendre la procédure de licenciement disciplinaire.**

Pour la Cour de cassation, la signature par les parties d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

Il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4 du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave (*Cass. Soc. 3 mars 2015, n° de pourvoi : 13-15551*).

- **Règle n°3 : Si l'employeur n'engage pas de procédure de licenciement disciplinaire avant d'engager un processus de rupture conventionnelle avec le salarié, il risque de se heurter aux délais de prescriptions et ne pourra plus engager de poursuites disciplinaires en cas d'échec des négociations ou de rétractation du salarié.**

Pour la Cour de cassation, la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L. 1332-4 du code du travail (*Cass. Soc. 3 mars 2015, n° de pourvoi 13-23348*).

SELARL BOURBON BUSSET BOISANGER

Société d'avocats

161 rue Grande 77300 Fontainebleau Tel. 01 64 22 47 68 Fax 01 64 22 13 34

E-mail : contact@bourbon-avocats.fr Site internet : www.bbbr-avocat-fontainebleau-77.fr