



Social  
L'avis des tribunaux

## Rupture conventionnelle signée dans un contexte disciplinaire : si le salarié a fait jouer son droit de rétractation, la procédure disciplinaire continue (2/2)

La Cour de cassation poursuit sa construction du régime de la rupture conventionnelle dans deux arrêts du 3 mars 2015. La question réglée étant cette fois l'articulation entre une rupture conventionnelle pour laquelle le salarié a fait jouer son droit de rétractation et un licenciement disciplinaire.

**Rupture conventionnelle postérieure à l'engagement de poursuites disciplinaires.** – Dans une affaire tranchée le 3 mars 2015 (cass. soc. 3 mars 2015, n°[13-15551](#) FPPB), la Cour de cassation a posé une nouvelle règle concernant la rupture conventionnelle. Ainsi, selon elle, la signature par l'employeur et le salarié d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, ne signifie pas que l'employeur renonce à l'exercice de son pouvoir disciplinaire.

Dans cette affaire, la chronologie des faits a été la suivante :

- un salarié a été convoqué, pour le 7 juin 2010, à un entretien préalable à un éventuel licenciement ;
- il a signé le même jour une rupture conventionnelle avec son employeur ;
- il a exercé son droit de rétractation de cette rupture conventionnelle par lettre du 16 juin 2010 ;
- puis, il a été convoqué, par lettre du 21 juin 2010, à un nouvel entretien préalable à un éventuel licenciement fixé au 28 juin suivant ;
- il a été licencié pour faute grave par lettre du 1<sup>er</sup> juillet 2010.

Selon le salarié, ce licenciement était sans cause réelle et sérieuse. Il faisait notamment valoir que l'employeur avait renoncé à engager contre lui des poursuites disciplinaires puisqu'il avait signé avec lui une rupture conventionnelle à un moment où il connaissait les faits reprochés. La Cour de cassation ne l'entend pas ainsi.

**Poursuite de la procédure disciplinaire après que le salarié se soit rétracté.** – Selon la Cour de cassation, le fait que l'employeur signe une rupture conventionnelle ne signifie pas qu'il renonce à exercer son droit de sanctionner le salarié fautif.

Il en résulte que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur peut reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable pourvu qu'il respecte le délai de 2 mois de prescription des fautes (c. trav. [art. L. 1332-4](#)). Or, tel était effectivement le cas en l'espèce.

De plus, la faute grave était bel et bien caractérisée car le salarié, commercial expérimenté, avait insulté un fournisseur et avait quitté les lieux malgré l'ordre de son supérieur hiérarchique sachant que ses débordements comportementaux étaient réitérés et imprévisibles.

**Rupture conventionnelle antérieure à l'engagement de poursuites disciplinaires.** – Dans une autre affaire tranchée le 3 mars 2015 (cass. soc. 3 mars 2015, n°[13-23348](#) FPPB), le contexte était certes similaire mais la chronologie différente.

Ainsi, un employeur a reproché à un salarié ses absences injustifiées par deux courriers du 7 et du 16 septembre 2010. Ils ont signé une rupture conventionnelle le 28 octobre 2010 mais le salarié a exercé son droit de rétractation le 5 novembre suivant. L'employeur a alors poursuivi la procédure disciplinaire en convoquant le salarié à un entretien préalable au licenciement le 16 novembre 2010. Enfin, il lui a notifié son licenciement le 6 décembre suivant pour absences sans autorisation.

Toute la question était de savoir si le délai de 2 mois de prescription des fautes avait ainsi été respecté (c. trav. art. L. 1332-4).

**Pas d'interruption de la prescription.** - Pour la Cour de cassation, la signature d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas ce délai de prescription. En l'espèce, ce délai n'avait donc pas été respecté car l'employeur ne justifiait pas avoir eu connaissance des faits fautifs moins de 2 mois avant la convocation à l'entretien préalable. Les fautes étant prescrites, le licenciement était sans cause réelle et sérieuse.

*cass. soc. 3 mars 2015, n°[13-15551](#) FPPB ; cass. soc. 3 mars 2015, n°[13-23348](#) FPPB*

[Retour à la page précédente](#)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.