

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 22 Février 2012

(n° 4 , 5 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : **S 10/04217-BVR**

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 11 Mars 2010 par le conseil de prud'hommes de PARIS section Commerce RG n° 09/07814

APPELANT

Monsieur

comparant en personne, assisté de Me Stéphane MORER, avocat au barreau de PARIS, toque : K0105

INTIMÉE

SAS

75008 PARIS

représentée par Me Hélène HELWASER, avocat au barreau de PARIS, toque : C0225 substitué par Me Axielle DREVON, avocat au barreau de PARIS,

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 13 Décembre 2011, en audience publique, devant la Cour composée de :

Monsieur Patrice MORTUREUX DE FAUDOAS, Président

Madame Bernadette VAN RUYMBEKE, Conseillère

Madame Claudine ROYER, Conseillère

qui en ont délibéré

Greffier : Mme Evelyne MUDRY, lors des débats

ARRET :

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Monsieur Patrice MORTUREUX DE FAUDOAS, Président et par Evelyne MUDRY, greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET MOYENS DES PARTIES

Suivant jugement en date du 11 mars 2010, auquel la cour se réfère pour l'exposé des faits, de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, le conseil de prud'hommes de Paris a débouté monsieur [redacted] de sa demande d'annulation de la rupture conventionnelle qu'il a signée avec la SAS [redacted] et de ses réclamations afférentes.

Monsieur [redacted] a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Vu les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile et les conclusions des parties régulièrement communiquées, oralement soutenues et visées par le greffe à l'audience du 13 décembre 2011 conclusions auxquelles il est expressément renvoyé pour l'exposé de leurs demandes, moyens et arguments.

Il résulte des pièces et des écritures des parties les faits constants suivants:

Monsieur [redacted] a été embauché en qualité de maître d'hôtel par la société [redacted] sise à Paris 8ème, à compter du 1er septembre 1999 en contrepartie d'un salaire brut mensuel en dernier lieu de 3.766 euros .

Les relations contractuelles entre les parties étaient régies par la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants.

Pendant l'exécution de son contrat de travail, monsieur [redacted] s'est vu notifier plusieurs avertissements pour des manquements dans l'exercice de ses fonctions dont le dernier délivré le 4 décembre 2008 qui l'a sanctionné pour notamment discourtoisie vis à vis de la clientèle.

Candidat aux fonctions de délégué du personnel le 25 novembre 2008, il n'a pas été élu.

Dans le cadre d'un projet de rupture conventionnelle, il a été convoqué le 23 janvier 2009, à un entretien prévu le 30 janvier 2009.

Le 3 février 2009, les parties ont signé une convention de rupture prévoyant une fin de contrat le 11 mars 2009.

Transmise à la direction du travail à l'issue du délai de rétractation, la convention, en l'absence de réponse de l'administration, a été homologuée le 10 mars 2009.

Le 11 mars 2009, le salarié s'est vu remettre les documents de fin de contrat et un chèque de 9.575 euros pour solde de tout compte.

Arguant d'un vice du consentement dans la conclusion de l'accord, monsieur [redacted] a saisi le conseil de prud'hommes le 12 juin 2009. pour demander l'annulation de la convention de rupture et voir requalifier celle ci en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Considérant qu'aux termes de l'article L.1237-11 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties ;

Que pour garantir la liberté du consentement des parties, les articles L.1237-12 et suivants du code du travail prévoient l'organisation d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister, un délai de rétractation de quinze jours calendaires à compter de la date de la signature de la convention et, à l'issue du délai de rétractation, l'homologation de la convention par l'autorité

administrative qui doit s'assurer du respect des conditions et de la liberté du consentement des parties;

Considérant qu'au soutien de la nullité invoquée, monsieur [redacted] fait valoir les moyens et arguments suivants :

- sur l'autorisation de l'inspecteur du travail

Considérant que monsieur [redacted] soumet que bénéficiant du statut de salarié protégé, la procédure aurait dû être autorisée par l'inspecteur du travail ;

Et considérant qu'il n'est pas contesté qu'il s'était porté candidat aux élections de délégués du personnel organisées par l'employeur le 25 novembre 2008;

Qu'il n'est pas davantage contesté qu'il n'a pas été élu;

Et considérant que l'article L1237-15 du code du travail soumet le dispositif de la rupture conventionnelle à une autorisation du l'inspecteur du travail au profit des seuls salariés protégés visés aux articles L.2411-1 et L2411-2 du même code;

Que force est de constater que les candidats aux élections de délégués du personnel ne sont pas compris dans cette liste limitative ; que dès lors la convention signée entre les parties n'était pas subordonnée à une autorisation de l'inspecteur du travail ;

Que le conseil de prud'hommes a dès lors avec justesse rejeté ce moyen ;

- sur le vice du consentement

Considérant que monsieur [redacted] prétend que sa signature a été obtenue sous la contrainte et la menace d'un licenciement disciplinaire ;

Considérant qu'il lui appartient de rapporter la preuve d'un vice du consentement;

Que force est de constater à cet égard, qu'il ne produit aucun élément, pièces, témoignages ... de nature à établir que l'employeur l'avait menacé ou avait exercé sur lui des pressions pour obtenir son départ ;

Que le conseil de prud'hommes relève avec justesse qu'il a été convoqué le 23 janvier 2009 à un entretien qui a eu lieu 7 jours plus tard, le 30 janvier par un courrier qui l'informait de l'objet de l'entrevue et de la possibilité de se faire assister ;

Qu'il n'a toutefois pas à ce stade émis d'objection particulière sur le déroulement de la procédure ou les conditions de la rupture, pas plus qu'il n'a formulé une quelconque réserve postérieurement, que ce soit après l'entretien, ou après la conclusion de la convention le 3 février 2009 ;

Que ce n'est que le 21 avril 2009 que par la voix de son avocat, il s'est prévalu d'un vice du consentement ;

Que cette preuve n'est donc pas rapportée;

- sur l'existence d'un litige préalable

Considérant que monsieur C [redacted] estime encore que l'existence d'un litige entre les parties interdisait la mise en place d'une rupture conventionnelle ;

Et considérant qu'il n'est pas discuté que le salarié a fait l'objet d'un avertissement le 4 décembre 2008 pour un comportement inadapté avec un client: accueil peu courtois, manque d'amabilité, commande mal enregistrée ; qu'à cet égard, sa précédente sanction datant d'octobre 2005, il ne peut soutenir avoir, préalablement à la rupture conventionnelle, fait l'objet d'une *série* d'avertissements ;

Considérant qu'il n'a à aucune moment contesté cette sanction ;

Considérant que cet avertissement, dont les motifs ne sont pas remis en cause, ne caractérise pas un différend entre les parties, mais témoigne de l'exercice par l'employeur de son pouvoir disciplinaire ;

Qu'à aucun moment, la société n'a manifesté l'intention de mettre en oeuvre une procédure de licenciement antérieurement à la signature de la convention de rupture à laquelle celle ci aurait mis fin ;

Que les conditions dans lesquelles l'accord a été signé, deux mois après la notification de la sanction, après que l'intéressé a bénéficié d'un temps de réflexion et d'une assistance ou de conseils lui ayant permis de mesurer les conséquences de son engagement, révèlent que les parties ont manifesté une volonté claire et non équivoque de mettre fin d'un commun accord à leurs relations contractuelles et

non de mettre fin à un litige;

- sur le délai de rétractation

Considérant enfin que monsieur [redacted] prétend que le délai de rétractation de l'article L.1237- 15 du code du travail n'a pas été respecté et que ce manquement a nui à ses droits;

Considérant que la procédure afférente à la rupture conventionnelle prévoit un délai de rétraction de 15 jours entre la signature de la convention et la date d'envoi de la demande d'homologation ;

Considérant en l'espèce que la convention a été signée le 3 février 2009 ;

Que le délai de rétraction expirait le 18 février 2009; que l'exemplaire adressée à la direction du travail porte mention de ce délai, l'administration confirmant avoir reçu son document le 20 février 2009;

Considérant qu'il n'importe, comme l'indique le conseil de prud'hommes, que l'exemplaire conservé par le salarié porte une date d'expiration au 17 février 2009, date initialement retenue par les parties , dès lors qu'il est établi que monsieur [redacted] a bien bénéficié du délai de 15 jours pour exercer son droit et que cette erreur ne lui a pas été préjudiciable ;

Et considérant qu'à la date du 18 février 2009, le salarié ne démontre ni ne prétend d'ailleurs s'être rétracté ;

Considérant que la direction du travail qui disposait, à compter de la réception de la demande le 20 février 2009 d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, pour s'assurer du respect des conditions et notamment de celles relatives aux délais et de la liberté des consentements des parties, n'a émis aucune observation ni réserve de sorte que la convention a été homologuée le 10 mars 2009 ;

Considérant que l'article L.1237-14 précise que la validé de la convention est subordonnée à son homologation ;

Que la convention de rupture conventionnelle litigieuse ayant été homologuée, elle est donc valide;

Considérant en conséquence que c'est aux termes d'une juste motivation que le conseil de prud'hommes a rejeté les différents moyens soulevés et débouté le salarié de toutes ses demandes ;

Considérant que ce jugement sera donc confirmé, les éléments de la cause justifiant d'allouer à la société [redacted] une indemnité de 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement en toutes ses dispositions,

Déboute les parties de toutes autres demandes ,

Condamne monsieur [redacted] à une somme de 800 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

LE GREFFIER, LE PRESIDENT,