



Pourvoi n° 15-17.555
Arrêt n° 1042 du 8 juin 2016

Commentaire pour internet et le rapport annuel

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a créé un nouveau mode de rupture bilatérale du contrat de travail qu'elle encadre de manière spécifique : la rupture conventionnelle.

La rupture d'un commun accord du contrat de travail étant désormais expressément prévue et réglementée par le code du travail, la chambre sociale a jugé, en application du principe *specialia generalibus derogant*, que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 et suivants du code du travail relatifs à la rupture conventionnelle (Soc 15 octobre 2014, pourvoi n° 11-22.251, Bull 2014, V, n° 241).

La question s'était rapidement posée, après cet arrêt du 15 octobre 2014, de ses conséquences sur les mutations intra ou inter groupes et sur les transferts conventionnels de contrats de travail.

Ces mutations ou ces transferts conventionnels de contrat de travail prennent en effet très souvent la forme d'une convention tripartite signée entre le salarié et ses deux employeurs successifs, aux termes de laquelle il est, d'une part, mis fin au contrat de travail initial avec le premier employeur, d'autre part, conclu un nouveau contrat de travail avec le nouvel employeur.

Dès lors que cette convention tripartite fait apparaître la rupture d'un commun accord du premier contrat de travail, faut-il que les règles relatives à la rupture conventionnelle, qui prévoient notamment la tenue d'un entretien entre le salarié et l'employeur, l'homologation de la convention de rupture par l'administration, et qui ouvrent droit au versement, au profit du salarié, d'une indemnité dont le montant est au moins équivalent à l'indemnité de licenciement, soient respectées ?

La chambre sociale répond, dans la présente décision, par la négative à cette question, jugeant que les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture du contrat, mais sa poursuite.

La *ratio legis* des règles relatives à la rupture conventionnelle est en effet de sécuriser la rupture du contrat de travail qui entraîne la perte définitive de l'emploi.

Les conventions tripartites, qui opèrent le transfert du contrat de travail d'un salarié au profit d'un nouvel employeur, ont quant à elles pour objet de garantir à l'intéressé la continuité de la relation de travail.

Rien ne justifiait donc que les dispositions du code du travail relatives à la rupture conventionnelle s'appliquent à ces conventions tripartites, sans que l'on puisse pour autant en conclure que la présente décision serait en contradiction avec l'arrêt rendu par la chambre sociale le 15 octobre 2014, qui ne visait que la rupture du contrat de travail emportant la perte définitive de l'emploi.