

## MOBILITE GROUPE BPCE: conséquences à prévoir!



### Les faits :

Une salariée et son employeur avaient mis fin au contrat de travail par le biais d'une transaction amiable (sans utiliser la rupture conventionnelle). La Cour d'appel avait condamné l'employeur à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Sur pourvoi de l'employeur, la Cour de cassation a confirmé que toute rupture amiable devait forcément passer par la procédure de la rupture conventionnelle (art L 1237-11)

### Le débat :

Jusqu'en 2008, le contrat de travail pouvait être rompu par le licenciement, la démission, ou par une transaction. Le 25 juin 2008 est intervenue la loi de « modernisation du marché du travail », qui a créé la RUPTURE CONVENTIONNELLE laquelle connaît une application de plus en plus importante. Mais parallèlement subsistaient des transactions (ruptures amiables). Depuis plusieurs années, les juristes estimaient que dorénavant, le seul moyen amiable de rompre un contrat de travail devait être la Rupture Conventionnelle et que les accords amiables et autres transactions ne devaient plus être autorisés.

### Cela nous concerne !

La charte de mobilité groupe BPCE (2010) prévoit que le salarié doit démissionner de sa caisse ou BP d'origine et qu'il « bénéficie » d'un nouveau contrat de travail reprenant son ancienneté etc...

Sur le principe, cette méthode est choquante : si nous sommes un groupe, il devrait s'agir d'une mutation interne sur la base du même contrat de travail.

Mais sur la forme, il s'agit bien d'une rupture à l'amiable du contrat de travail. Or c'est précisément ce que la Cour de cassation vient de sanctionner.

### Les conséquences de cette jurisprudence :

BPCE devrait dorénavant soit utiliser la rupture conventionnelle, soit plus logiquement procéder par mutation sur la base du même contrat de travail.

Bien sur cela obligerait à une harmonisation des régimes dans le groupe.

Autre conséquence : les salariés ayant été mutés ces dernières années peuvent saisir la justice et demander une indemnisation pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.... C'est une incitation forte pour la direction BPCE pour revoir cette question que devrait saisir l'UNSA.