

▼ **La rupture conventionnelle individuelle : précisions apportées par la jurisprudence sur le régime applicable.**

Cass. Soc., 3 juillet 2019, n° 17-14.232 et n° 18-14.414

La Cour de cassation s'intéresse une fois de plus aux ruptures conventionnelles de contrat de travail dans deux nouveaux arrêts rendus le 3 juillet dernier.

Elle considère tout d'abord que la convention nécessite obligatoirement la signature de l'employeur et du salarié, et non celle uniquement du salarié. Puis elle précise, dans un deuxième arrêt, que la remise au salarié d'un exemplaire ne se présume pas : l'employeur doit être en mesure, en cas de litige, de pouvoir établir qu'il a bien communiqué l'un des deux exemplaires au salarié.

Concrètement, il convient d'être attentif à la formalisation du processus de signature de la rupture conventionnelle entre les parties, en s'assurant, par la signature d'un récépissé par exemple, que chacune des parties dispose d'un exemplaire qui soit signé en bonne et due forme, à défaut de quoi la convention de rupture encourt la nullité.

▼ **La Cour de cassation confirme qu'à défaut de précision dans le jugement, les montants des condamnations prud'homales sont à interpréter en brut.**

Cass. Soc. 3 juillet 2019, n° 18-12.149 et n° 18-14.074

La Chambre sociale de la Cour de cassation considère que dès lors que la décision de justice ayant condamné l'employeur à verser au salarié une somme ne s'est pas prononcée sur l'imputation des cotisations et des contributions sociales, l'employeur doit procéder au précompte des sommes dues par le salarié sur la condamnation prononcée.

Cette solution était attendue car de nombreux conflits commençaient à naître sur cette question, d'où des difficultés lors des paiements des condamnations judiciaires et des risques de surcoût pour l'employeur.

▼ **Nouveautés concernant la contestation du barème Macron.**

CPH de Saint-Nazaire, 24 juin 2019, n° 18/00105

CPH de Longjumeau, 14 juin 2019, n° 18/00391

Dans la série des contestations du barème des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse par les juridictions prud'homales instauré par les Ordonnances Macron en 2017, deux jugements récents interpellent.

La décision provient du Conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire, qui a jugé le barème conforme aux textes internationaux. Puis la seconde, du Conseil de prud'hommes de Longjumeau, le 14 juin dernier, qui considère de façon surprenante que ce barème est facultatif, à charge pour le salarié de démontrer qu'il souffre d'un préjudice qui serait supérieur au montant imposé par le barème.

La question sera néanmoins bientôt tranchée, puisque la Cour de cassation, saisie pour avis, doit rendre son délibéré le 17 juillet prochain.