

SOC.

FB

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **23 mai 2013**

Rejet

M. LACABARATS, président

Arrêt n° 934 FS-P+B+R  
sur le premier moyen du  
pourvoi principal

Pourvoi n° U 12-13.865

## R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par la société Oratio avocats, société d'exercice libéral, dont le siège est 221 rue du docteur Guichard, BP 90210, 49002 Angers cedex 01, venant aux droits de la société SJVL,

contre l'arrêt rendu le 15 décembre 2011 par la cour d'appel de Versailles (1re chambre - 1re section), dans le litige l'opposant :

1<sup>o</sup>/ à Mme [REDACTED]

2<sup>o</sup>/ au syndicat des avocats de France, dont le siège est 34 rue Saint-Lazare, 75009 Paris,

défendeurs à la cassation ;

Le syndicat des avocats de France a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 9 avril 2013, où étaient présents : M. Lacabarats, président, M. David, conseiller référendaire rapporteur, M. Bailly, conseiller doyen, MM. Blatman, Chollet, Gosselin, Linden, Ballouhey, Mmes Goasguen, Vallée, Guyot, Le Boursicot, M. Hascher, Mme Aubert-Monpeyssen, conseillers, Mme Mariette, MM. Flores, Becuwe, Mme Ducloz, M. Hénon, conseillers référendaires, M. Aldigé, avocat général, Mme Piquot, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. David, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Oratio avocats, de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de Mme [REDACTED] et du syndicat des avocats de France, l'avis de M. Aldigé, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 15 décembre 2011), que Mme [REDACTED] a été engagée le 4 septembre 2006 par la société SJVL, devenue Oratio avocats, en qualité d'avocate ; que les parties ont conclu le 17 juin 2009 une convention de rupture du contrat de travail ; que cette convention a été homologuée par l'autorité administrative le 6 juillet 2009 ; que la salariée a saisi le bâtonnier de l'ordre des avocats de demandes tendant à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au paiement de diverses sommes ; que le syndicat des avocats de France est intervenu à l'instance ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt d'accueillir les demandes de la salariée, alors, selon le moyen :

*1°/ que la violence exercée sur le consentement de celui qui s'oblige n'entraîne la nullité de l'acte que si elle est illégitime ; que sauf abus, la menace de l'exercice d'un droit n'est pas illégitime ; qu'en se fondant sur la lettre du 2 juin 2009 dans laquelle la société Oratio avocats reprochait à Mme [REDACTED] certains manquements professionnels qu'elle estimait*

*susceptibles de justifier une mesure de licenciement, avant de lui suggérer une rupture amiable, pour en déduire que le consentement de la salariée avait été vicié par la menace de se voir licencier, sans à aucun moment rechercher si cette menace n'était pas légitime eu égard aux griefs formulés à l'encontre de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-11, L. 1237-14 du code du travail et 1109, 1111 et 1112 du code civil ;*

*2°/ que la violence exercée sur le consentement de celui qui s'oblige n'entraîne la nullité de l'acte que si elle a été déterminante de ce consentement ; que son caractère déterminant s'apprécie en considération de la personne qui s'en prétend victime ; qu'en l'espèce, la société Oratio avocats faisait valoir que Mme [REDACTED] était avocate, spécialisée en droit social, qu'elle avait obtenu une indemnité de rupture bien supérieure aux minima légaux et qu'elle était, suite à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, et conformément à son souhait, entrée au service d'une entreprise en qualité de juriste, ce dont elle déduisait qu'elle avait librement consenti à la rupture conventionnelle de son contrat de travail dont elle était parfaitement à même de mesurer le sens et les conséquences, laquelle correspondait à ses aspirations de reconversion professionnelle ; qu'en se fondant sur la lettre du 2 juin 2009 dans laquelle la société Oratio avocats lui reprochait certains manquements professionnels qu'elle estimait susceptibles de justifier une mesure de licenciement, avant de lui suggérer une rupture amiable, pour en déduire que le consentement de la salariée avait été vicié par la menace de se voir licencier, sans nullement tenir compte, comme elle y était pourtant invitée, de sa profession, de sa spécialité, de la reconversion professionnelle qu'elle avait opérée suite à cette rupture et des sommes qu'elle avait obtenues dans le cadre de la négociation de la convention de rupture de son contrat de travail, lorsque ces circonstances étaient de nature à exclure que le consentement de la salariée ait été extorqué par la moindre pression, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1237-11, L. 1237-14 du code du travail et 1109, 1111 et 1112 du code civil ;*

*3°/ que si la conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence d'un litige sur la rupture du contrat de travail, elle peut valablement intervenir en présence d'un litige portant sur l'exécution du contrat de travail ; qu'en excluant tout caractère amiable à la rupture du contrat de travail du fait de l'existence d'un prétendu litige entre les parties relatif à l'exécution du contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1237-11 du code du travail ;*

*4°/ que ne caractérise pas l'existence d'un litige le seul fait pour l'employeur de reprocher à la salariée des manquements professionnels que celle-ci ne conteste pas ; qu'en déduisant l'existence d'un litige excluant tout caractère amiable à la rupture du contrat de travail, du seul courrier du*

*2 juin 2009 dans lequel la société Oratio avocats faisait état de divers manquements professionnels imputables à Mme [REDACTED] avant de lui proposer d'entrer en pourparlers en vue d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail, sans relever la moindre contestation opposée par la salariée à cette date, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1237-11 du code du travail ;*

*5°/ subsidiairement, que l'annulation par le juge de la convention de rupture du contrat de travail n'entraîne pas de fait la requalification de la rupture en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher qui en a réellement pris l'initiative et, lorsque c'est l'employeur, si la rupture repose en elle-même sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il résultait des propres constatations de l'arrêt que par lettre du 2 juin 2009 la société Oratio avocats reprochait à Mme [REDACTED] divers manquements professionnels ; qu'en déduisant de la nullité de la convention de rupture du contrat de travail de Mme [REDACTED] que cette dernière avait fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans à aucun moment rechercher si le courrier du 2 juin 2009 ne pouvait s'analyser en une lettre de rupture énonçant des griefs matériellement vérifiables ni si ces griefs constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail ;*

Mais attendu que, si l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ;

Et attendu qu'après avoir relevé que l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident :

Attendu que le syndicat des avocats de France fait grief à l'arrêt de déclarer son intervention volontaire irrecevable, alors, selon le moyen :

*1°/ que tout syndicat professionnel est habilité à ester en justice afin que soit tranchée une question de principe dont la solution, susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents, est de nature à porter un préjudice même indirect, fût-il d'ordre moral, à l'intérêt collectif de*

*la profession ; que dépasse l'intérêt individuel de l'avocate salariée concernée et touche à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, le point de savoir si le contrat de travail d'un avocat salarié peut être rompu par le biais d'une rupture conventionnelle conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail alors que l'employeur est à l'initiative de la rupture et qu'il existe un différend avec la salariée ; qu'en jugeant néanmoins que seule la situation individuelle de la salariée était concernée, sans aucune atteinte à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ;*

*2°/ qu'à supposer les motifs de la décision de première instance adoptés, qu'en exigeant outre l'extrait de délibération du conseil syndical, la justification de la réunion dudit conseil et de sa convocation, la cour d'appel aurait violé l'article 1134 du code civil ;*

Mais attendu que la cour d'appel, confirmant la décision qui lui était déférée par substitution de motifs, a pu décider que l'objet du litige ne mettait pas en cause l'intérêt collectif de la profession ; que le moyen, qui manque en fait dans sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois tant principal qu'incident ;

Condamne la société Oratio avocats aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Oratio avocats à payer à Mme [REDACTED] la somme de 2 500 euros et rejette les autres demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois mai deux mille treize.

## MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Oratio avocats.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié la rupture conventionnelle du contrat de travail de Madame [REDACTED] du 17 juin 2009 en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir en conséquence condamné la société ORATIO AVOCATS à lui verser des indemnités de rupture ainsi que des de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse outre une indemnité en application de l'article 700 du Code de procédure civile

AUX MOTIFS QUE « L'article L 1237-11 du code du travail issu de la loi 2008-596 du 25 juin 2008 édicte: « 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 destinée à garantir la liberté du consentement des parties »

La rupture conventionnelle suppose un consentement donné par le salarié en connaissance de cause et dont l'intégrité doit être assurée, la rupture conventionnelle ne pouvant être imposée par l'employeur pour détourner des garanties accompagnant un licenciement.

Même si le salarié n'a pas utilisé sa faculté de rétractation, la convention de rupture conventionnelle doit néanmoins respecter ces principes.

Aux termes d'un courrier daté du 02 juin 2009, remis en mains propres le 09 juin 2009, l'employeur de Mme [REDACTED] a formulé à son encontre les reproches suivants au niveau professionnel:

- des difficultés rapidement éprouvées en matière de droit commercial et des sociétés,
- des difficultés d'organisation, d'implication et de bons sens technique malgré un accompagnement pendant plus d'une année sans exigence de rentabilité,
- un nombre de dossiers traités limités avec des difficultés techniques qui n'ont pas exigé de la remplacer pendant son congé de maternité,
- la reprise de ses dossiers lors de son congé de maternité a été délicate en raison notamment d'un classement déplorable et d'une absence de compte-rendu ou notes dans les dossiers,
- le travail sur ses dossiers a permis de vérifier « son manque regrettable d'organisation et une réelle difficulté rédactionnelle dans les avis juridiques et modèles de courriers transmis aux clients »,
- un manque d'implication dans la poursuite de son activité qui pose un problème de relations avec la clientèle qui amène, selon les termes de ce

courrier, « à préférer ne pas vous affecter de dossiers autres que basiques pour lesquels un poste de juriste serait amplement suffisant ».

Ce même courrier du 02 juin 2009 se poursuit dans les termes suivants :  
«Le manque de confiance dont vous faites l'objet de la part des clients, de vos partenaires et de vos collègues apparaît incompatible avec le maintien de vos fonctions en l'état au sein de la société SJVL.

Il ne m'apparaît pas néanmoins opportun, compte tenu de la spécificité du statut d'avocat, collaborateur salarié, de mettre en avant vos erreurs et manquements de façon plus précise, ni d'engager une procédure unilatérale, avant d'examiner avec vous la possibilité d'une mesure alternative qui préservera des relations confraternelles et ne ternira pas la poursuite de votre parcours professionnel.

Une rupture amiable me semble être la voie la plus adaptée à notre statut professionnel spécifique.

Je vous invite à m'indiquer si vous êtes susceptible d'engager des discussions dans ce cadre. A défaut de réponse au 15 juin 2009, je considérerai que vous ne souhaitez pas envisager une rupture contractuelle de votre contrat et que notre relation se poursuivra par application stricte des dispositions réglementaires applicables aux avocats salariés. En toute hypothèse, vous voudrez bien veiller, tant qu'une décision n'est pas prise, à améliorer votre gestion des dossiers, veiller aux bonnes relations avec nos clients et laisser des notes sur les rendez-vous qui peuvent vous être confiés».

Ce même courrier du 2 juin 2009 rappelle:

«Nous avons eu un entretien en mars 2008 vous indiquant qu'il ne serait pas possible de poursuivre notre collaboration sans amélioration notable et qu'une décision serait prise en juillet 2008 lors de l'entretien annuel de bilan des relations de travail. Quelques semaines après, vous m'annonciez que vous étiez enceinte ce qui a empêché la rupture de votre contrat » indique  
«Votre statut d'avocat impose des règles spécifiques aux relations entre avocats qui m'ont amené à ne pas vouloir formaliser par écrit les reproches à votre égard ».

En premier lieu, le risque, voire la menace, de voir ternir la poursuite du parcours professionnel de Mme [REDACTED], tels qu'ils sont formulés par l'employeur dans le courrier susvisé du 02 juin 2009, en raison d'erreurs et manquements qui auraient justifié, selon lui, la rupture du contrat de travail dès mars 2008 si Mme [REDACTED] n'avait pas été en congé de maternité, tout en incitant la salariée à choisir la voie plus «opportune» d'une rupture amiable à savoir celle qui évite la justification des motifs, constitue une pression de nature à déterminer Mme [REDACTED] à accepter la rupture conventionnelle du 17 juin 2009, l'appelante faisant valoir à juste titre qu'elle exerçait son activité professionnelle dans un barreau de taille moyenne et qu'elle a pu légitimement craindre des répercussions pour son avenir professionnel.

Mme [REDACTED] justifie que dès le 17 juin 2009, elle faisait l'objet d'un arrêt de travail qui sera renouvelé jusqu'au 28 juillet 2009 pour dépression réactionnelle.

En second lieu, il ressort également des éléments de la cause qu'au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable, il existait un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail.

La société Oratio Avocats ne peut sérieusement opposer l'absence de contestation de Mme [REDACTED] et en déduire que finalement il n'existait pas de litige, ce qui revient à dire que Mme [REDACTED] aurait été d'accord sur l'ensemble des nombreux et graves manquements professionnels qui lui étaient reprochés dans la lettre du 02 juin 2009.

En conséquence, Mme [REDACTED] est bien fondée à solliciter la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse de la rupture conventionnelle intervenue dans les conditions ci-dessus exposées à l'initiative de l'employeur.

Compte tenu de la durée de la présence de la salariée dans l'entreprise, du nombre de salariés dans l'entreprise, du montant de son salaire, des pièces justificatives produites, des circonstances de la rupture et du fait que Mme [REDACTED] a retrouvé un emploi en qualité de juriste d'entreprise, Mme [REDACTED] est en droit de réclamer les sommes suivantes:

- indemnité compensatrice de préavis (de trois mois, prévue par l'article 9 de la convention collective nationale des avocats salariés) : 7.075 € (sur la base d'une moyenne de salaires de 2.358,33 €),
- indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 707,50 €,
- indemnité de licenciement (sur la base de l'article R 1234-2 du code du travail qui prévoit qu'elle ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté et d'une ancienneté de 2 ans et II mois) : 1.415 €,
- indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse limitée à 6 mois de salaires soit une somme arrondie à 14.400 €.

Mme [REDACTED] formule une demande en dommages-intérêts de 2.358 € pour non respect de la procédure. Mais ce chef de demande sera rejeté, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse réparant déjà le préjudice résultant de l'irrégularité de la procédure »

1. ALORS QUE la violence exercée sur le consentement de celui qui s'oblige n'entraîne la nullité de l'acte que si elle est illégitime ; que sauf abus, la menace de l'exercice d'un droit n'est pas illégitime ; qu'en se fondant sur la lettre du 2 juin 2009 dans laquelle la société ORATIO AVOCATS reprochait à madame [REDACTED] certains manquements professionnels qu'elle estimait susceptibles de justifier une mesure de licenciement, avant de lui suggérer une rupture amiable, pour en déduire que le consentement de la salariée avait été vicié par la menace de se voir licencier, sans à aucun moment rechercher si cette menace n'était pas légitime eu égard aux griefs formulés à l'encontre de la salariée, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1237-11, L 1237-14 du Code du travail et 1109, 1111 et 1112 du Code civil ;

2. ALORS QUE la violence exercée sur le consentement de celui qui s'oblige n'entraîne la nullité de l'acte que si elle a été déterminante de ce consentement ; que son caractère déterminant s'apprécie en considération de la personne qui s'en prétend victime; qu'en l'espèce, la société ORATIO AVOCATS faisait valoir que Madame [REDACTED] était avocate, spécialisée en droit social, qu'elle avait obtenu une indemnité de rupture bien supérieure aux minima légaux et qu'elle était, suite à la rupture conventionnelle de son contrat de travail, et conformément à son souhait, entrée au service d'une entreprise en qualité de juriste (conclusions d'appel de l'exposante p 3, 9 et 12), ce dont elle déduisait qu'elle avait librement consenti à la rupture conventionnelle de son contrat de travail dont elle était parfaitement à même de mesurer le sens et les conséquences, laquelle correspondait à ses aspirations de reconversion professionnelle ; qu'en se fondant sur la lettre du 2 juin 2009 dans laquelle la société ORATIO AVOCATS lui reprochait certains manquements professionnels qu'elle estimait susceptibles de justifier une mesure de licenciement, avant de lui suggérer une rupture amiable, pour en déduire que le consentement de la salariée avait été vicié par la menace de se voir licencier, sans nullement tenir compte, comme elle y était pourtant invitée, de sa profession, de sa spécialité, de la reconversion professionnelle qu'elle avait opérée suite à cette rupture et des sommes qu'elle avait obtenues dans le cadre de la négociation de la convention de rupture de son contrat de travail, lorsque ces circonstances étaient de nature à exclure que le consentement de la salariée ait été extorqué par la moindre pression, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1237-11, L 1237-14 du Code du travail et 1109, 1111 et 1112 du Code civil ;

3. ALORS QUE si la conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence d'un litige sur la rupture du contrat de travail, elle peut valablement intervenir en présence d'un litige portant sur l'exécution du contrat de travail ; qu'en excluant tout caractère amiable à la rupture du contrat de travail du fait de l'existence d'un prétendu litige entre les parties relatif à l'exécution du contrat de travail, la Cour d'appel a violé l'article L 1237-11 du Code du travail ;

4. ALORS QUE ne caractérise pas l'existence d'un litige le seul fait pour l'employeur de reprocher à la salariée des manquements professionnels que celle-ci ne conteste pas ; qu'en déduisant l'existence d'un litige excluant tout caractère amiable à la rupture du contrat de travail, du seul courrier du 2 juin 2009 dans lequel la société ORATIO AVOCATS faisait état de divers manquements professionnels imputables à Madame [REDACTED] avant de lui proposer d'entrer en pourparlers en vue d'une rupture conventionnelle de son contrat de travail, sans relever la moindre contestation opposée par la salariée à cette date, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1237-11 du Code du travail ;

5. ALORS SUBSIDIAIREMENT QUE l'annulation par le juge de la convention de rupture du contrat de travail n'entraîne pas de fait la requalification de la rupture en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ; qu'il appartient aux juges du fond de rechercher qui en a réellement pris l'initiative et, lorsque c'est l'employeur, si la rupture repose en elle-même sur une cause réelle et sérieuse ; qu'en l'espèce, il résultait des propres constatations de l'arrêt que par lettre du 2 juin 2009 la société ORATIO AVOCATS reprochait à Madame [REDACTED] divers manquements professionnels ; qu'en déduisant de la nullité de la convention de rupture du contrat de travail de Madame [REDACTED] que cette dernière avait fait l'objet d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, sans à aucun moment rechercher si le courrier du 2 juin 2009 ne pouvait s'analyser en une lettre de rupture énonçant des griefs matériellement vérifiables ni si ces griefs constituaient une cause réelle et sérieuse de licenciement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1232-1 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour le syndicat des avocats de France.

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit le SYNDICAT DES AVOCATS DE FRANCE irrecevable à intervenir sur le fondement de l'article L. 2132-3 du code du travail ;

AUX MOTIFS propres QUE le Syndicat des Avocats de France, qui ne justifie pas d'un préjudice causé à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, est irrecevable à intervenir volontairement, dans le présent litige relatif à la rupture conventionnelle du contrat de travail de Mme [REDACTED] ne concernant que les conséquences relatives à sa situation personnelle ;

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE Pour justifier de la recevabilité de son intervention volontaire, le SAF produit aux débats ses statuts, desquels il résulte Article 10 «Le Syndicat est administré par un conseil syndical. Le congrès fixe le nombre de membres du conseil syndical. Ils sont élus par le Congrès parmi les membres du syndicat, au scrutin secret et à la majorité de tous les adhérents présents ou représentés. Les membres du conseil syndical sont élus pour un an et sont ensuite rééligibles pendant quatre années consécutives. Le président sortant est membre de droit du conseil syndical, durant l'année qui suit le terme de son mandat. Les fonctions au sein du conseil syndical sont gratuites .Le conseil est chargé de la gestion des affaires syndicales et de l'application des décisions des congrès. Il prend toutes décisions intéressant le syndicat, accorde au Bureau les autorisations nécessaires et arrête les propositions à soumettre au Congrès. Le conseil syndical se réunit au moins une fois tous les mois. Chaque section peut déléguer un de ses membres aux réunions du conseil syndical avec voix consultative. Article 11 : Le conseil élit dans son sein à la majorité des voix des présents un bureau composé d'un Président, d'un Vice Président, d'un Secrétaire Général, d'un Trésorier et trois autres membres. Le bureau exécute les décisions du conseil et des congrès et dirige sur ces bases le syndicat dans l'intervalle des réunions de ces organismes. Le Président dirige les discussions au sein du Bureau et du conseil syndical, surveille l'observation des statuts, signe tous les actes, vise les pièces de dépenses à payer, représente le syndicat tant vis-à-vis des tiers qu'en justice, soit comme demandeur, soit comme défenseur, soit comme partie civile. Il est dépositaire des registres et des archives; il rédige les procès verbaux des réunions. Au début de la deuxième année du mandat du président, un vice-président est élu par le conseil syndical. Ce vice président a vocation à succéder, par élection du conseil syndical, au président, au terme du mandat limité à deux ans de ce dernier. Le secrétaire général est chargé des questions touchant au fonctionnement et à l'organisation du syndicat. Il supplée si nécessaire, le président. Le trésorier est dépositaire des fonds du syndicat ; il recouvre l'intégralité des cotisations des adhérents, solde les dépenses sur visa du président, dresse en fin d'année son compte

de gestion qu'il soumet au congrès ». Le SAF produit également aux débats une délibération rédigée en ces termes : « Le Conseil Syndical du Syndicat des Avocats de France, réuni le 8 janvier 2010, décide d'intervenir volontairement dans la procédure engagée par Maître [REDACTED], salariée de la société d'avocats SJVL, devant le Bâtonnier de l'Ordre des Avocats du Barreau de Chartres, à la suite de la rupture de son contrat de travail. Il donne mandat à Jean-Louis BORIE, Président, pour représenter le Syndicat des Avocats de France, ayant Maître Savine BERNARD, Avocat au Barreau du Val-d'Oise pour engager la procédure ». Cette délibération est signée du seul Président du SAF, Monsieur Jean-Louis BORIE et date du 8 janvier 2010. Lors de l'audience des plaidoiries du 22 juin 2010, Madame la Déléguée du Bâtonnier a sollicité du Conseil du Syndicat des Avocats de France qu'il justifie, compte tenu des dispositions des articles 10 et 11 des statuts du SAF et compte tenu des termes de la délibération du SAF du 8 janvier 2010, de la réunion du Conseil Syndical du Syndicat des Avocats de France le 8 janvier 2010, à tout le moins d'une convocation à une réunion à cette date-là et de son ordre du jour. En effet, il résulte expressément des statuts du SAF que : « Le syndicat est administré par un conseil syndical ... il prend toute décision intéressant le syndicat, accorde aux bureaux les autorisations nécessaires et arrête les propositions à soumettre au congrès ... Le bureau exécute les décisions du Conseil. » En dépit de cette demande de production, à ce jour, le SAF n'a toujours pas justifié de la décision du Conseil Syndical du SAF telle que rappelée dans le document du 8 janvier 2010 signé par le seul Président et produit aux débats par le SAF. Qui plus est, le SAF ne justifie pas de l'atteinte à l'intérêt collectif de la profession d'Avocat, ni d'un préjudice direct causé à cet intérêt, (article L2132-3 du Code du Travail) la question du respect ou non des minima conventionnels n'étant plus dans le débat et Madame [REDACTED] n'ayant jamais été privée de la possibilité de contester la rupture conventionnelle de son contrat de travail. En conséquence, l'intervention volontaire du Syndicat des Avocats de France sera déclarée irrecevable.

ALORS QUE tout syndicat professionnel est habilité à ester en justice afin que soit tranchée une question de principe dont la solution, susceptible d'avoir des conséquences pour l'ensemble de ses adhérents, est de nature à porter un préjudice même indirect, fût-il d'ordre moral, à l'intérêt collectif de la profession ; que dépasse l'intérêt individuel de l'avocate salariée concernée et touche à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, le point de savoir si le contrat de travail d'un avocat salarié peut être rompu par le biais d'une rupture conventionnelle conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail alors que l'employeur est à l'initiative de la rupture et qu'il existe un différend avec la salariée ; qu'en jugeant néanmoins que seule la situation individuelle de la salariée était concernée, sans aucune atteinte à l'intérêt collectif de la profession d'avocat, la cour d'appel a violé l'article 2132-3 du Code du travail.

ET ALORS à supposer les motifs de la décision de première instance adoptés QU'en exigeant outre l'extrait de délibération du Conseil syndical, la justification de la réunion dudit conseil et de sa convocation, la Cour d'appel aurait violé l'article 1134 du Code civil.