Image not found or type unknown

REQUALIFICATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL EN LICENCIEMENT

publié le **13/12/2010**, vu **11218 fois**, Auteur : Anthony BEM

En moins de six mois, les juridictions françaises ont établi un principe jurisprudentiel selon lequel la rupture d'un contrat de travail au moyen d'une rupture conventionnelle est abusive et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au préjudice de l'employeur si la convention a été signée dans un contexte conflictuel entre les parties.

En moins de six mois, les juridictions françaises ont établi un principe jurisprudentiel selon lequel la rupture d'un contrat de travail au moyen d'une rupture conventionnelle est abusive et doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au préjudice de l'employeur si la convention a été signée dans un contexte conflictuel entre les parties.

- Le 6 avril 2010, le Conseil de Prud'hommes de Bobigny a jugé que le contexte conflictuel dans lequel la rupture conventionnelle du contrat de travail a été signée entre l'employeur et le salarié justifie la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse au préjudice de l'employeur (CPH Bobigny 6 avril 2010, n° 08-4910).

- Le 27 avril 2010, la Cour d'appel de Rouen a jugé que la rupture conventionnelle conclue dans un contexte de désaccord entre l'employeur et le salarié notamment sur le niveau de rémunération du salarié n'a pas à être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse s'il « n'est pas pour autant avéré qu'une situation conflictuelle ait existé entre les parties avant que soit envisagée une rupture conventionnelle et qu'elle ait perduré jusqu'à l'entretien préalable » (CA Rouen 27 avril 2010 n° 09-4140),

- Le 25 mai 2010, le Conseil de Prud'hommes des Sables d'Olonne a jugé qu'un employeur ne peut utiliser la rupture conventionnelle pour échapper à son obligation de reclassement et aux conséquences de l'inaptitude, notamment financières de sorte que la rupture du contrat de travail signée entre l'employeur et le salarié doit être considéré comme abusive et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse au préjudice de l'employeur (CPH Sables d'Olonne 25 mai 2010, n° 09-68).

- **Le 18 novembre 2010**, le Conseil de prud'hommes de Rambouillet a jugé que la rupture conventionnelle du contrat de travail signée entre l'employeur et le salarié avait été négociée alors qu'il existait un litige entre le salarié et l'employeur de sorte que la rupture doit être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse au

préjudice de l'employeur (CPH de Rambouillet, section commerce, n° RG 10/00042).

- **Le 25 novembre 2010**, le Conseil de Prud'hommes de Valence a jugé que le litige préexistant à la rupture conventionnelle du contrat de travail vicie le consentement du salarié à cette rupture conventionnelle de sorte que la nullité de la rupture doit être prononcée au tort de l'employeur (Conseil de Prud'hommes de Valence, 25 novembre 2010 n° 09/00519)

Concrétement et pour information, le Conseil de prud'hommes de Rambouillet précité a alloué 47.228,19 euros au salarié au lieu des 7.500 euros d'indemnité perçu au titre de la rupture conventionnelle.

Les salariés auront donc tout intérêt à saisir le Conseil de Prud'hommes afin d'obtenir des dommages et intérêts complémentaires si un litige préexistait à la signature de la rupture conventionnelle du contrat de travail.

Et cette indemnité sera au minimum égale à l'indemnité de licenciement…

Enfin, pour mémoire, les contentieux relatifs à la rupture conventionnelle du contrat de travail relèvent exclusivement de la compétence du conseil des prud'hommes en vertu de l'article L. 1237-14, alinéa 3 du Code du travail qui dispose que : *« tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. »*

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés