Image not found or type unknown

Salariés, Cadres : 10 conseils d’un avocat avant de négocier votre rupture conventionnelle

Actualité législative publié le **28/11/2014**, vu **3172 fois**, Auteur : CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille

Entrée en vigueur par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant sur la modernisation du marché du travail, la rupture conventionnelle connaît un véritable succès. Toutefois, le salarié et l’employeur ne sont pas à égalité dans le cadre d’une négociation d’une rupture conventionnelle.

En effet, dans les grandes entreprises, les Ressources Humaines sont formées aux techniques de négociation, ce qui n’est pas le cas des salariés.

De plus, il n’est jamais facile de négocier avec son supérieur hiérarchique alors que vous êtes dans un lien de subordination vis-à-vis de votre employeur. C’est pourquoi nous recommandons de faire appel à un avocat pour « rééquilibrer la négociation ».

Le présent article résume les 10 points que le salarié doit connaître avant de négocier sa rupture conventionnelle.

1) La rupture conventionnelle est très souvent dévoyée par les entreprises et utilisée par votre employeur car il n’a pas de motif pour vous licencier

Très souvent, les entreprises « tentent » une rupture conventionnelle avant de procéder à un licenciement. Cela arrive souvent avec des salariés de plus de 50 ans qui ont beaucoup d’ancienneté.

Attention, vos droits en cas de licenciement sont plus élevés qu’en cas de rupture conventionnelle ; dès lors, nous vous renvoyons à notre brève Salariés, Cadres : Combien négocier sa rupture conventionnelle http://www.village-justice.com/articles/Salaries-cadres-combien-negocier,13875.html ? pour savoir qu’elle somme demander/obtenir en cas de rupture conventionnelle.

2) Votre consentement à la rupture conventionnelle doit être libre et éclairé

L'article L.1237-11 du Code du travail prévoit que la rupture conventionnelle doit garantir le consentement des parties.

Souvent le contentieux de la rupture conventionnelle repose sur le consentement vicié d'une des parties. En effet, l'employeur ne doit pas imposer au salarié de conclure une rupture conventionnelle. Dans un arrêt récent, la Cour de cassation a estimé que le consentement était vicié car l'employeur avait engagé une procédure de licenciement disciplinaire avant de se rétracter et d'imposer une rupture conventionnelle au salarié (Cass. Soc. 12 février 2014, n°12-

29208).

De même, dans un arrêt du 30 janvier 2013 (n°11-22.332), la Cour de cassation a annulé la convention de rupture au motif que la salariée se trouvait au moment de la signature dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral.

En revanche, l'existence d'un différend entre les parties au moment de la rupture n'a pas d'incidence sur la validité de la rupture conventionnelle dès lors qu'elle repose sur une situation amiable (Cass. Soc. 23 mai 2013, n°12-13.865 ; Cass. Soc. 15 janvier 2014, n°12-23.942).

3) Vous devez assister au minimum à un entretien au cours duquel vous pourrez être assisté

L'article L.1237-12 du Code du travail prévoit que les parties doivent convenir duprincipe de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Même si la loi ne prévoit pas de formalisme particulier, il est préférable de convoquer par écrit le salarié pour une « invitation à négocier » et de procéder au moins à un entretien afin de garantir et de préserver le consentement des parties.

Concernant le moment de signature de la rupture conventionnelle, les juges ne sont pas stricts sur le délai entre l'entretien et sa conclusion (Cass. Soc. 3 juillet 2013, n°12-19.268).

L'article L.1237-12 du Code du travail prévoit que l'employeur doit informer préalablement le salarié qu'il peut se faire assister lors des entretiens soit :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise en présence d'institutions représentative du personnel (il peut s'agir d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une IRP ou de tout autre salarié) ;

- à défaut, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Les juges ont admis le fait que le supérieur hiérarchique puisse assister le salarié, dès lors que ce choix émane du salarié et qu'aucune pression n'a été exercée sur le salarié pour l'inciter à consentir à la convention de rupture. Dans ce même arrêt, la Cour de cassation a jugé que le défaut d'information du salarié *« n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention »* (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-27.594).

Ce n'est que si vous décidez de vous faire assister que l'employeur pourra lui-aussi se faire assister pendant les entretiens.

4) Vous devez négocier votre indemnité spécifique de rupture

Lors de la signature de la rupture conventionnelle, vous devez prétendre à une indemnité spécifique de rupture. Cette indemnité doit être au minimum égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, la plus avantageuse devra être prise en compte.

Aucun préavis ne sera du car les parties conviennent pour une date de fin du contrat de travail.

L'employeur sera également tenu de régler les primes restantes ainsi que le solde de congés payés.

Voir aussi : Salariés, Cadres : Combien négocier sa rupture conventionnelle
http://www.village-justice.com/articles/Salaries-cadres-combien-negocier,13875.html

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

5) Vos droits à l’assurance chômage peuvent être différés

En effet, si votre indemnité spécifique de rupture dépasse l'indemnité légale, vous percevrez l'allocation chômage, après l’attente d’une période de carence.

Ainsi, le différé d'indemnisation se calcule de la manière suivante :

- Différence entre l'indemnité de rupture perçue et l'indemnité légale ;

- Cette indemnité supra-légale est divisée par 90 ;

- Le chiffre obtenu correspondant au nombre de jours de carence avant l’obtention de l’allocation chômage.

Depuis le 1er juillet 2014, le différé d'indemnisation est plafonné à 180 jours.

6) Pouvez-vous conclure une rupture conventionnelle en cas de suspension de votre contrat de travail ?

Concernant les salariés ne bénéficiant pas de protection particulière lorsque leur contrat est suspendu (congé parental, congé sabbatique, congé sans solde), il est possible de conclure une rupture conventionnelle.

La loi étant muette, la circulaire n°2009-4 du 17 mars 2009 a estimé qu'il était interdit qu'un salarié, bénéficiant d'une protection particulière notamment en cas de congé de maternité ou d'un arrêt de travail imputable à une maladie professionnelle ou un accident du travail, puisse signer une rupture conventionnelle. Les juges du fond ont adopté cette position.

Toutefois, dans un arrêt très récent, la Cour de cassation a adopté une position inverse. Les juges ont estimé que *« sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L.1237-11 du Code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle »* (Cass. Soc. 30 septembre 2014, n°13-16.297).

Concernant un salarié déclaré apte sous réserve par le médecin de travail, les juges ont également validé la conclusion d'une rupture conventionnelle, à condition, bien évidemment, d'un consentement libre et éclairé (Cass. Soc. 28 mai 2014, n°12-28.082).

Ainsi, la rupture conventionnelle pourra être conclue à la condition qu’elle ne soit pas signée en cas de fraude ou de vice du consentement.

7) Votre employeur doit vous remettre un exemplaire signé de la rupture conventionnelle

En effet, la Cour de cassation impose à ce que chaque partie ait un exemplaire de la rupture conventionnelle. Ceci permet à ce que chaque partie puisse demander l'homologation de la convention à l'administration et de garantir le libre consentement des parties et tout particulièrement celui du salarié qui peut exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause.

A défaut de remise d'un exemplaire de la convention, celle-ci est atteinte de nullité (Cass. Soc. 6 février 2013, n°11-27.000).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

8) Vous avez un délai de 15 jours pour vous rétracter

L'article L.1237-13 alinéa 3 dispose qu' « *à compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen »*.

Comme l'a précisé la circulaire DGT du 22 juillet 2008, le délai de 15 jours calendaires *« commence à courrier le lendemain de la date de signature du formulaire »*.

A l'issue de ce délai et si aucune des deux parties ne s'est rétractée, la partie la plus diligente (très souvent l'employeur) adresse à la DIRECCTE, une demande d'homologation. L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour vérifier si les conditions sont remplies et que le consentement des parties n'est pas vicié (article L.1237-14 du Code du travail). L'acceptation par l'administration se fera de manière explicite ou implicite. En effet, l'homologation est réputée acquise à l'issue des 15 jours.

Concernant les salariés protégés, il est possible de conclure une rupture conventionnelle. Dans ce cas, il faudra nécessairement au préalable l'accord de l'inspecteur du travail.

Souvent, les employeurs antidatent les ruptures conventionnelles, pour priver le salarié du droit de rétractation.

En principe, une rupture conventionnelle antidatée est nulle ; toutefois, la preuve sera difficile à établir.

9) Vous pouvez agir en justice dans un délai de 12 mois et conclure une transaction

Vous avez peu de temps pour contester la validité de votre rupture conventionnelle. En effet, vous disposez de 12 mois à compter de l'homologation pour agir en justice.

La convention de rupture ne peut pas prévoir une clause de renonciation. En effet, la Cour de cassation dans un arrêt du 26 juin 2013 (n°12-15.208) a considéré que les clauses de renonciation ayant pour objet de renoncer à tout recours devant les juridictions prud'homales sont réputées non écrites sans remettre en cause la validité de la convention.

En revanche, la Cour de cassation a admis, dans un arrêt récent qu'une transaction peut être conclue dans le cadre d'une rupture conventionnelle à la condition :

- que celle-ci intervienne postérieurement à l'homologation de l'administration ou de son accord lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé ;

- qu'elle ne règle pas un différend lié à la rupture du contrat mais à l'exécution du contrat de travail (Cass. Soc 26 mars 2014, n°12-21.136).

Lors d'une réponse ministérielle, le Ministre du travail a confirmé les termes de l'arrêt du 26 mars 2014 en insistant sur le fait qu'« *une transaction dont l'objet serait justement de mettre fin à un litige lié à une rupture conventionnelle, ne peut intervenir sans remettre directement en cause l'accord des parties et donc la validité de la rupture elle-même »* (réponse ministérielle n°55914, 2 septembre 2014).

De plus, vous pouvez saisir les prud'hommes de sommes qui ne sont pas dans la rupture conventionnelle (heures supplémentaires, bonus, rappel salaire travail égal, salaire égal, etc.).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

10) Rupture conventionnelle : seul mode autorisé de rupture d’un commun accord

Dans un arrêt très récent, la Cour de cassation a jugé que sauf dispositions légales contraires, la rupture conventionnelle homologuée est l’unique mode de rupture à l’amiable ouvert en cas d’accord des parties (Cass. Soc. 15 octobre 2014, n°11-22.251).

Avec cette nouvelle interprétation, les juges écartent la possibilité de rompre le contrat de travail sur le fondement de l’article 1134, alinéa 2 du Code civil.

En revanche, une rupture conventionnelle ne peut pas être conclue dans le cadre d'un GPEC ou d’un PSE, car les salariés bénéficient d'autres garanties.

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : chhum@chhum-avocats.com

www.chhum-avocats.fr

http://twitter.com/#!/fchhum

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés