



Sanction d'une rupture conventionnelle en cas d'existence d'une situation conflictuelle

publié le **03/02/2011**, vu **4744 fois**, Auteur : [Maître Julie BELMA](#)

A défaut de rétractation dans les formes légales, la rupture conventionnelle lie les parties. Elle peut néanmoins être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse lorsque le juge constate que le salarié n'y a pas librement consenti (CA Riom 18 janvier 2011 n° 10-658, SAS Energreen Development)

Si le nombre de ruptures conventionnelles homologuées conclues entre employeurs et salariés augmente, comme l'ont confirmé les récentes statistiques de la Dares, le nombre de contentieux dont sont saisis les juges en la matière croît à proportion.

La cour d'appel de Riom était saisie dans cette affaire d'un litige portant sur deux points.

Tout d'abord, le salarié soutenait que la saisine du conseil de prud'hommes dans le délai de **rétractation** de 15 jours prévu par l'article L 1237-13 du Code du travail, en vue d'obtenir l'annulation de la convention de rupture, valait exercice de son droit de rétractation. Cette demande est rejetée par la cour d'appel : le salarié souhaitant se rétracter doit adresser sa décision à l'employeur dans les formes prévues par le Code du travail, c'est-à-dire par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. C'est donc à tort que le conseil de prud'hommes avait accueilli cette demande et prononcé la résiliation du contrat de travail au jour de son jugement, en condamnant l'employeur au versement des salaires qui auraient été dus jusqu'à cette date.

La convention de rupture étant formée à défaut de rétractation et liant les parties, la cour d'appel s'est ensuite prononcée sur la seconde question dont elle était saisie : une rupture conventionnelle homologuée est-elle valable lorsqu'un **litige oppose les parties au moment de sa conclusion** ? Le salarié faisait valoir qu'il avait été convoqué à un entretien préalable à son licenciement disciplinaire, puis que l'employeur l'avait convoqué à un second entretien en vue de négocier la rupture conventionnelle de son contrat. Les juges reconnaissent à l'employeur la faculté de renoncer à la sanction disciplinaire envisagée pour favoriser une issue amiable au différend l'opposant au salarié. Ils relèvent toutefois que la rupture conventionnelle s'est déroulée dans un contexte conflictuel, et que la rupture du contrat relève de la seule initiative de l'employeur. Ce dernier avait en effet signifié au salarié qu'à défaut de rupture conventionnelle, il mettrait en œuvre la procédure de licenciement. Les juges en concluent que le consentement du salarié à la rupture de son contrat de travail n'a pas été donné librement, et que celle-ci lui a au contraire été imposée. Par conséquent, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour d'appel de Riom adopte le même principe que la cour d'appel de Rouen qui avait jugé a contrario qu'en l'absence de situation conflictuelle ayant perduré entre les parties jusqu'à l'entretien préalable, la rupture ne pouvait être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Rouen 27-4-2010 n° 09-4140).

Le conseil de prud'hommes de Rambouillet a récemment pris une décision allant dans le même sens (Cons. prud. Rambouillet 18-11-2010 n°10-42).

Source : Editions Francis Lefebvre