



Les dangers de la rupture conventionnelle.

publié le **29/09/2011**, vu **7711 fois**, Auteur : [Michèle BAUER, Avocat Bordeaux](#)

La rupture conventionnelle est un mode de rupture autonome du contrat de travail qui n'est pas sans dangers. Les juges du fond ont été saisis par des ruptures conventionnelles irrégulières, conclues alors qu'il existait un litige entre le salarié et l'employeur, dans certains cas, la rupture conventionnelle a été requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Employeurs ou salariés devront être particulièrement prudents avant de conclure une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est aujourd'hui un mode autonome de rupture du contrat de travail qui permet à l'employeur et au salarié de se quitter en plus ou moins bons termes.

En pratique, cette rupture permet à l'employeur d'éviter un licenciement et une contestation de ce dernier.

Elle permet aussi au salarié de ne pas démissionner et d'obtenir l'attestation POLE EMPLOI et de percevoir des allocations chômage.

Cette rupture conventionnelle connaît un succès inquiétant. Le but de cette rupture qui était de rompre le contrat de travail à l'amiable dans un contexte de relation de travail apaisée a été totalement dévoyé.

Force est de constater que ce mode de rupture vise souvent à éteindre un litige entre un salarié et son employeur. La rupture conventionnelle tend à devenir le mode principal de rupture du contrat de travail car naïvement les employeurs et même les salariés sont convaincus que ce mode de rupture est exempt de danger, ce qui n'est malheureusement pas le cas.

La rupture conventionnelle n'est pas un mode de rupture sécurisé. Elle doit être organisée avec la plus grande prudence par l'employeur et doit être demandée après une longue réflexion par le salarié.

1- Les dangers de la rupture conventionnelle pour l'employeur

Le danger principal de la rupture conventionnelle pour l'employeur est le risque de requalification de cette rupture conventionnelle en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et l'octroi au salarié de dommages et intérêts pour le préjudice subi.

Les risques de requalification en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse sont nombreux.

Ainsi, les Juges du fond ont pu juger que lorsqu'il existait un litige antérieur, la rupture conventionnelle devait être requalifiée en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. (CPH BOBIGNY 6 avril 2010 RG 08/04910, Cour d'Appel de RIOM 8 janvier 2011, RG 10/00658, CPH RAMBOUILLET - section commerce - RG 10/00042)

De même, la rupture conventionnelle produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse lorsqu'elle a été signée par un salarié victime de harcèlement moral (en l'espèce

l'employeur a adopté à l'égard du salarié une attitude répétée blessante et déstabilisante ayant eu pour effet d'altérer sa santé physique et mentale - Cour d'appel TOULOUSE 3 juin 2011 n° 10/00338)

En outre, la rupture conventionnelle du contrat de travail ne doit pas avoir pour but de détourner la procédure de licenciement économique collectif.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrat de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (JPEC)
- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE)

L'article 12 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 précise que les ruptures conventionnelles ne doivent pas porter atteinte aux procédures de licenciement collectif pour cause économique engagées par l'entreprise. Cela signifie que les ruptures conventionnelles ne doivent pas venir concurrencer le licenciement pour motif économique et faire obstacle aux règles qui le régissent en tant qu'acte de gestion de l'entreprise.

2- Les dangers de la rupture conventionnelle pour le salarié

La rupture conventionnelle permet au salarié d'obtenir son attestation POLE EMPLOI et de bénéficier de l'assurance chômage.

Cependant, la majorité des salariés ne sait pas que les indemnités chômage ne seront pas versées dès la fin de la rupture du contrat de travail.

Un différé sera appliqué par le POLE EMPLOI.

Les employeurs oublient souvent d'informer les salariés sur ce détail qui est très important pour les salariés.

Il convient de noter que sur ce point, la Cour d'appel de ROUEN a décidé que le consentement du salarié n'était pas vicié si l'employeur n'avait pas informé ce dernier de la possibilité de s'adresser au POLE EMPLOI pour envisager la suite de son parcours professionnel, des conséquences de la signature de cet acte au regard de ses droits aux prestations chômeages et notamment celles relatives au décompte du délai de carence des prestations et de son droit de rétractation. (Cour d'appel de ROUEN 12 avril 2011 n° 10/04389)

Par ailleurs, il se pose une autre difficulté, celle de savoir si un salarié ayant contracté une assurance « perte d'emploi » en souscrivant un emprunt immobilier peut faire jouer cette assurance en cas de rupture conventionnelle homologuée.

Sur ce point, rien n'est clair.

En effet, le Ministre chargé du travail a été saisi par un député de la question. Il s'est prononcé qu'à propos des garanties souscrites avant le 27 juin 2008, date d'entrée en vigueur de la loi de modernisation du marché du travail ayant institué la rupture conventionnelle homologuée.

Pour ces contrats, pour le Ministre, il n'est pas possible d'étendre rétroactivement le champ des garanties perte d'emploi à un mode de rupture qui n'existait pas, sauf à obliger tous les assurés à renégocier leur contrat d'assurance.

Pour ce qui est des contrats conclus à compter du 27 juin 2008, le Ministre chargé du travail a précisé qu'il convenait de se reporter aux stipulations du contrat d'assurance.

Ce qui est particulièrement gênant c'est que depuis la mise en vigueur de la rupture conventionnelle, certains assureurs ont expressément fait figurer la rupture conventionnelle dans la liste des exclusions de garantie de leur contrat.

En conclusion, la rupture conventionnelle peut être un piège.

Avant de conclure une rupture conventionnelle, il est fortement conseillé de demander conseil à un avocat que l'on soit employeur ou salarié.

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50