Image not found or type unknown

Rupture conventionnelle : une destinée garante de la liberté des consentements

publié le **10/06/2013**, vu **2348 fois**, Auteur : NADIA RAKIB

La rupture conventionnelle (RC) est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI). La RC est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette liberté de consentement n'est notamment pas garantie si la signature de la rupture intervient dans une situation de harcèlement moral. Dans ce cas, la RC risque d'être annulée par le juge et de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conduisant au versement d'indemnités pour le salarié.

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une RC lors d'un ou plusieurs entretiens.

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de RC qui sera versée au salarié.

Afin d'éviter les emportements et en vue de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi donne, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, un délai de 15 jours calendaires aux parties pour exercer ce droit de rétractation. En outre, la loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente avec un exemplaire de la convention de rupture.

Il s'en suit un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour vérifier le respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

Dans une récente affaire portée à la connaissance des « Sages », il était question d'une salariée engagée en qualité d'avocate et qui avait conclu avec sa société une convention de rupture du contrat de travail. Cette convention avait été homologuée par l'autorité administrative. Nonobstant, la salariée avait décidé de saisir 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.

Quid : la menace de l'exercice d'un droit est-elle illégitime entraînant de facto la nullité de l'acte sur lequel ce droit a été exercé ?

En l’espèce, la société d’avocats reprochait à sa salariée certains manquements professionnels qu'elle estimait susceptibles de justifier une mesure de licenciement, avant de lui suggérer une rupture amiable. Au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable, il existait donc bien un différend entre les parties sur l'exécution du contrat de travail.

Quid : la conclusion d'une rupture conventionnelle du contrat de travail doit-elle impliquer l'absence de litige entre les parties ?

Les hauts magistrats ont tranché : pas question de faire de la rupture conventionnelle un moyen de pression pour pousser le salarié vers la sortie de l’entreprise !

Dès lors, si au moment de sa conclusion un différend existe entre les parties au contrat de travail cela n’affecte pas la validité de la convention de rupture. Toutefois, la rupture conventionnelle ne doit jamais être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Dans cet arrêt, la Cour de cassation souligne que l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et des manquements de sa part justifiant un licenciement. La société d’avocats l'avait donc incité, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle.

La salariée a obtenu gain de cause et réparation du préjudice inhérent au vice de son consentement. Son employeur s’est vu condamné à lui verser des indemnités de rupture ainsi que des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il faut donc garder dans un petit coin de sa mémoire que 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 doit en aucun cas être imposée par l'employeur pour détourner des garanties accompagnant un licenciement.

En l’occurrence, même si la faculté de rétractation n’est pas utilisée, la convention de rupture conventionnelle doit néanmoins respecter les principes énoncés ci-dessus.

Alors vigilance sur les ruptures conventionnelles intervenues suite à des initiatives intimidantes car, les requalifications en licenciements sans cause réelle et sérieuse les guettent...

Nadia RAKIB

Dirigeante CLINDOEIL SOCIAL

www.clindoeil-social.com

Sources

Art. L. 1237-11 du code du travail

Loi 2008-596 du 25 juin 2008

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 mai 2013, 12-13.865, Publié au bulletin

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés