Image not found or type unknown

Une procédure de rupture conventionnelle bâclée par l'employeur cause un préjudice au salarié

publié le **20/05/2010**, vu **2626 fois**, Auteur : Maître Caroline YADAN PESAH

La responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il fait preuve d'une légèreté et d'une lenteur blâmables dans le cadre d'une procédure de rupture conventionnelle.

CA Rouen 27 avril 2010 n° 09-4792, ch. soc., Le Guen c/ AGISM Hôtel les gens de mer

La responsabilité de l\'employeur peut être engagée s\'il fait preuve d\'une légèreté et d\'une lenteur blâmables dans le cadre d\'une procédure de rupture conventionnelle.

Un salarié conclut avec son employeur une rupture conventionnelle que l\'administration refuse d\'homologuer pour insuffisance du montant de l\'indemnité de rupture. Une deuxième convention est présentée au salarié qu\'il refuse de signer, le montant de l\'indemnité étant toujours inférieur à celui normalement dû. L\'intéressé saisit alors les prud\'hommes. Devant le conseil, les parties concluent une troisième convention que l\'administration refuse encore d\'homologuer en raison du non-respect du délai de réflexion. La quatrième convention conclue est enfin la bonne.

Le salarié demande au juge le paiement des quatre mois de salaire pendant lesquels il n\'a pas pu travailler avant la rupture du contrat ainsi que des dommages et intérêts pour réparation du préjudice moral et financier. Débouté en première instance, il fait appel devant la cour d\'appel de Rouen qui accueille en partie ses demandes.

Les juges considèrent en effet que l\'employeur a fait preuve légèreté et d\'une lenteur blâmables, d\'une part, en ne tenant compte ni des délais ni des minima réglementaires sur lesquels son attention avait pourtant été attirée, d\'autre part, en laissant passer du temps entre chacune des conventions.

Ce comportement fautif a entraîné pour le salarié un préjudice moral et financier lié notamment à l\'incertitude dans lequel il s\'est trouvé et à l\'impossibilité pendant plus d\'un trimestre de se considérer comme libéré de son contrat et de pouvoir en rechercher un nouveau. En conséquence, l\'employeur est condamné à verser au salarié 2 000 € de dommages et intérêts.

En revanche, l\'employeur n\'aura pas à payer de rappel de salaire. Pour les juges, tant que la convention de rupture n\'est pas homologuée par l\'administration, le contrat de travail continue de produire ses effets. Le salarié doit donc continuer à travailler. A défaut, il ne peut prétendre à aucun salaire.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés