



Entretien disciplinaire puis rupture conventionnelle

Par **Bruno POMMIER**, le **26/10/2016** à **14:57**

Bonjour à vous,

J'ai assisté un salarié ce matin dans le cadre de mon nouveau mandat de conseiller du salarié. Ce salarié était convoqué à un entretien disciplinaire en vue d'un licenciement pour faute grave ou lourde, le salarié étant en mise à pied à "titre conservatoire" depuis 15 jours dans son entreprise.

Après que son DRH ait écouté ses explications et voyant que les torts étaient partagés, il a proposé au salarié une rupture conventionnelle, les deux parties n'étant plus d'accord pour continuer à travailler ensemble.

Est ce que juridiquement dans cet exemple qui devait sans nul doute déboucher sur un licenciement au départ peut finir d'un commun accord sur une séparation type rupture conventionnelle, quelque chose s'y oppose t'il ?

Si rien ne s'y oppose qu'elle devrait en être la procédure, le salarié lui envoie un courrier en recommandé avec AR dans ce sens?.

Merci de votre réponse.

B.P

Par **P.M.**, le **26/10/2016** à **16:42**

Bonjour,

Normalement, il faudrait que la procédure de disciplinaire de licenciement soit achevée pour que la conclusion d'une rupture conventionnelle soit possible du moins c'est ce que l'on pourrait déduire de l'[Arrêt 13-20549 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue.[/citation]

Cela supposerait donc à mon avis que l'employeur renonce au licenciement ou au moins à la faute grave pour que la rupture du contrat de travail ne soit pas immédiate et en payant bien sûr ainsi la période de mise à pied conservatoire...

Il n'y a pas besoin que l'une ou l'autre des parties en fassent la demande de rupture conventionnelle à l'autre mais qu'elles conviennent d'un rendez-vous au cours duquel vous pourriez à nouveau assister le salarié...

Par **Bruno POMMIER**, le **26/10/2016** à **17:57**

L'employeur était revenu justement sur sa décision de faute lourde ou grave durant l'entretien et était dans l'option justement de requalifié en une faute simple avec paiement des journées non rémunérées de la période en question.

J'avais soulevé le fait qu'il lui serait difficile de prouver la faute grave par rapport à ce qu'il reprochait à son salarié, je pense que le DRH n'y croyait pas plus non plus d'où le renversement de situation dans un premier temps requalifié en licenciement pour faute simple avec paiement du préavis, puis la proposition unilatérale d'une rupture conventionnelle en fin d'entretien, bien évidemment le salarié n'a toujours pas reçu son courrier puisqu'il faut deux jours ouvrables pour la réponse.

Donc rien ne s'oppose dans ces conditions à ce que le salarié envoie un courrier pour un RV dans ce sens après que son employeur lui requalifie son licenciement en faute simple?

Cordialement,

B.P

Par **P.M.**, le **26/10/2016** à **18:21**

A la limite le salarié peut en rester là et se préserver la possibilité d'exercer un recours s'il a les éléments pour contester le licenciements même s'il n'est pas pour faute grave ou proposer une rupture conventionnelle mais je ne vois pas trop l'intérêt pour lui sauf s'il obtient une indemnité supérieure à celle de licenciement...

Puisque c'est l'employeur qui proposait une rupture conventionnelle, je le laisserais faire, personnellement...

Par **Bruno POMMIER**, le **26/10/2016** à **18:43**

Je vais dans ce cas lui proposer cette option, je vous remercie de votre réponse.

Bonne soirée,

Cordialement,

B.P