



Rupture conventionnelle ou licenciement économique

Par **PTM**, le **08/01/2020** à **23:32**

Bonjour,

J'ai signé, suite à ma demande, une rupture conventionnelle qui mettait fin à mon contrat de travail le 7 janvier. J'ai reçu un courrier datant du 7 janvier m'informant que la société a été mise en liquidation judiciaire 2 jours après la fin du délai de rétractation de la RC, et convoquant à un entretien préalable à un licenciement économique. Le gérant me dit que ma rupture conventionnelle n'est pas valable à cause de la liquidation mais je doute fortement car la liquidation est intervenue après le délai de rétractation et la convocation le jour de la fin de mon contrat.

Que dois je faire ? Le gérant a t'il raison ?

Merci

Par **DRH France**, le **09/01/2020** à **13:10**

Bonjour,

Vous indiquez " une rupture conventionnelle qui mettait fin à mon contrat de travail le 7 janvier ". Pour clarifier, pourriez vous préciser s'il s'agit de la date de signature de la convention de rupture, ou de la date de fin du contrat de travail ? Pouvez vous indiquer aussi la date de la mise en liquidation judiciaire indiquée dans la lettre que vous avez reçue ?

Par ailleurs, une demande d'homologation a t-elle été envoyée à la DIRECCTE (administration du travail) et si oui par qui et à quelle date ? Une réponse de l'administration a-t-elle été reçue ?

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **09/01/2020** à **14:14**

Bonjour,

Vous ne précisez si c'est bien le liquidateur judiciaire qui vous convoque à l'entretien préalable...

Une rupture conventionnelle n'est valable que quand elle a été homologuée par la DIRECCTE ou en absence de réponse dans le délai de 15 jours ouvrables après la demande transmise à la plus diligente des deux parties...

Je vous conseillerais en tout cas de vous présenter à l'entretien préalable si d'ici là la situation n'est pas éclaircie..

Par **Infoeco**, le **09/01/2020** à **16:14**

Bonjour,

Vous semblez penser que la rupture conventionnelle est plus avantageuse qu'un licenciement économique. Ce n'est pas le cas le plus souvent.

Si vous n'avez pas d'emploi immédiat, avec un licenciement économique vous pourriez opter pour le contrat de sécurisation professionnelle (CSP) ou le congé de reclassement (selon l'effectif de l'entreprise).

Les [conditions d'indemnisation du chômage](#) sont plus favorables avec le CSP et vous auriez droit à du préavis même s'il est limité à 21 jours.

Si une indemnité supra légale est prévue dans la rupture conventionnelle, l'AGS pourrait contester le dépassement du minimum. Et si vous la percevez, cela engendrera un différé d'indemnisation du chômage de 150 jours maximum, si vous devez vous inscrire à Pole Emploi.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **09/01/2020** à **16:19**

Personne n'a dit ou même pensé que la rupture conventionnelle est plus intéressante que le licenciement économique mais si c'est la première qui s'applique, le second ne pourra pas l'être de toute façon...

Par **PTM**, le **10/01/2020** à **04:29**

Merci pour vos réponses. La date du 7 janvier c'est la date de fin du contrat qui est notée sur le document qui a été envoyé à Dieccte en temps et en heure par l'employeur, mais je n'ai pas reçu de réponse .

La date de fin du délai de rétractation est le 15 décembre et la date de mise en liquidation judiciaire est le 17 décembre. Je sais bien que le licenciement économique peut être plus avantageux dans mon cas (quoique vu que j'ai déjà arrêté de travailler, je ne pense pas être payée avant le licenciement économique..) mais je veux juste faire ce qui est légal. Merci pour vos réponses.

Par **PTM**, le **10/01/2020** à **04:38**

Le gérant me dit que la RC ne passe pas à cause de la liquidation mais où a t'il eu cette information ?

Je n'ai reçu aucun courrier pour m'informer du refus de la RC et le délai est largement dépassé.

De plus la décision de liquidation judiciaire par le tribunal a été prise après le délai de rétractation et après l'envoi du document à la Dicccte. Donc ça ne me semble pas logique. Je veux juste savoir ce que je dois faire.

Par **P.M.**, le **10/01/2020** à **08:54**

Bonjour,

Si la demande d'homologation a été envoyée après le délai de retractation, même en absence de réponse, celle-ci est acquise et la rupture du contrat de travail est effective au lendemain du terme du délai de 15 jours ouvrables...

En plus la convocation à l'entretien préalable ne signifie pas encore que le licenciement économique serait réalisé...

Donc, si le liquidateur judiciaire a connaissance de la rupture conventionnelle, il ne devrait plus notifier le licenciement économique et proposer le Contrat de Sécurisation Professionnelle à moins que vous réussissiez à faire annuler la rupture conventionnelle par l'imminence de la liquidation judiciaire mais ça m'étonnerait et au moins reste très aléatoire...

Cela ne vous empêcherait pas de vous présenter à l'entretien préalable et d'y d'expliquer la situation...

Par **DRH France**, le **10/01/2020** à **15:59**

Bonjour,

La fin fixée (par la convention de rupture) de votre contrat de travail est postérieure à la mise en liquidation judiciaire. C'est cette date de fin prévue du contrat de travail qui compte, peu importe que le délai de rétractation ait été passé. Aux termes de [l'article L. 1237-13 du code du travail](#) : « la convention de rupture conclue entre un employeur et un salarié fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de

l'homologation par l'autorité administrative ». La Cour de cassation considère que jusqu'à cette date le contrat de travail se poursuit (notamment : Cour de cassation, chambre sociale, 3 mars 2015, N° de pourvoi: [13-20549](#)).

S'il était considéré que la rupture conventionnelle en cours l'emporte et qu'il n'y a pas lieu à ce que vous soyez licencié pour motif économique, vous courriez le risque de ne pas percevoir votre indemnité de rupture conventionnelle de l'AGS. En effet, selon l'[article L 3253-8 du code du travail](#), l'AGS couvre [entre autres] :

« 1° Les sommes dues aux salariés à la date du jugement d'ouverture de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire,[...] ». Or, la rupture conventionnelle n'étant pas aboutie à la date de la mise en liquidation judiciaire, la somme de l'indemnité de rupture n'était pas due à cette date.

« 2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant : [...] c) Dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation [...]. » S'il y a un PSE (entreprise de plus de 50 salariés et licenciement d'au moins 10 salariés dans une période de 30 jours), vous seriez couvert (pile 21 jours), mais s'il s'agit d'une entreprise dans laquelle il n'y a pas de PSE, c'est le délai de 15 jours qui s'applique et donc vous êtes hors limite pour la prise en charge par l'AGS d'une fin de contrat de travail résultant de la rupture conventionnelle.

Dans la suite de l'article L 3253-8 du code du travail, je n'ai pas trouvé ce qui pourrait couvrir le paiement de votre indemnité de rupture conventionnelle, sauf si le tribunal avait décidé un maintien provisoire de l'activité.

NB : Pour les licenciements économiques, cet article prévoit la prise en charge : « *3° Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposé le contrat de sécurisation professionnelle, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé ce contrat aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2°, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de ce contrat et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié* ».

Donc, sauf PSE et sauf si l'AGS n'était pas trop regardante, s'il y avait application de la rupture conventionnelle, l'AGS ne devrait pas payer l'indemnité de rupture. Vous seriez alors considéré comme un des créanciers ordinaires (qui très souvent ne reçoivent rien, ou très peu et au bout de quelques années).

Conclusion, vous avez tout intérêt à être d'accord avec votre employeur et à laisser le mandataire liquidateur vous licencier économiquement en ne parlant pas de la rupture conventionnelle qui était en cours. Et, s'il est informé de celle-ci et voudrait la considérer comme valide, à plaider sa caducité.

Bien cordialement.

Par **PTM**, le **10/01/2020 à 16:38**

Je vous remercie énormément pour votre réponse.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **10/01/2020** à **16:58**

Pas du tout, la date prévue pour la rupture conventionnelle effective était le **7 janvier 2020** et l'entretien préalable au licenciement n'a même pas encore eu lieu, peu importe que la liquidation judiciaire ait été prononcée pendant le délai d'homologation donc le contrat de travail est déjà rompu...

S'il n'y avait pas eu de rupture conventionnelle le contrat de travail ne serait rompu qu'après notification par le liquidateur judiciaire mais un contrat de travail ne peut pas être rompu deux fois...

En tout cas, on ne peut pas trancher la situation d'une manière aussi péremptoire et le liquidateur judiciaire une fois informé devrait prendre position...

L'indemnité de rupture conventionnelle est due au même titre qu'une autre indemnité de rupture et devrait donc être couverte par l'AGS...

Personnellement, je ne conseillerais pas de frauder et de ne pas informer le liquidateur judiciaire de l'existence de la rupture conventionnelle...

Par **PTM**, le **10/01/2020** à **18:46**

Et bien merci pour ces informations complémentaires.

J'en parlerai lors de l'entretien préalable avec la copie de ma dde d'homologation. Je verrai bien. Et tant pis si ces desavantageux pour moi, ce que je veux c'est ne plus faire partie de la société. À la base je voulais démissionner mais le gérant a accepté la RC à ma grande surprise.

Par **P.M.**, le **10/01/2020** à **18:53**

Ce qui pourrait poser problème à l'AGS au contraire c'est que le licenciement ne serait pas prononcé dans les 15 jours de l'ouverture de la procédure collective, à la limite, ce serait moins problématique pour vous que la rupture conventionnelle soit validée surtout si vous avez un autre emploi qui vous attend...

Par **Visiteur**, le **12/01/2020** à **12:25**

Hello bonjour

Parler de fraude ici me paraît disproportionné.

Par **P.M.**, le **12/01/2020** à **13:32**

Bonjour,

Même si tous les avis sont recevables, ne pas informer le liquidateur judiciaire et ainsi le tromper m'en semble une suivant [cette définition](#)...

Il s'agirait bien en l'occurrence d'obtenir un avantage indu par dissimulation puisque la rupture conventionnelle primerait...

Par **DRH France**, le **13/01/2020** à **00:50**

Vous devriez relire avec attention l'[article L 3253-8 du code du travail](#).

L'AGS couvre [entre autres] :

« 1° Les sommes dues aux salariés **à la date du jugement d'ouverture** de toute procédure de redressement ou de liquidation judiciaire,[...] ». Or, la rupture conventionnelle n'étant pas aboutie à la date de la mise en liquidation judiciaire, l'application littérale de l'article L 3253-8 du code du travail conduit à dire que normalement la somme de l'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas due, puisque la rupture conventionnelle n'a pas encore eu lieu **à la date du jugement d'ouverture** le 17 décembre.

Pour un licenciement économique, il n'a pas de réel problème de date dès lors que le contrat de sécurisation professionnelle, a été présenté.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **13/01/2020** à **14:00**

Bonjour,

J'ai beau lire et relire l'art. L3253-8 du Code du Travail, en plus de le connaître déjà, je n'en tire pas du tout la même analyse que vous car si l'on devait vous suivre cela voudrait dire que l'indemnité de précarité d'un CDD s'étant terminée après liquidation judiciaire n'est pas couverte par l'AGS ou que l'indemnité de licenciement prononcée par le liquidateur judiciaire ne serait pas due non plus puisque c'est après l'ouverture de la procédure collective ce qui est bien évidemment inexact...

Dans le cas présent, l'employeur s'est engagé à verser l'indemnité de rupture conventionnelle, ce qui est donc une dette salariale et il ne peut même plus se rétracter puisque à la date de la liquidation judiciaire la période pour pouvoir le faire est dépassée même si son paiement est différé au terme de la période d'homologation...

Encore une fois de toute façon, un contrat de travail ne peut pas être rompu deux fois et il l'est

déjà par la rupture conventionnelle sauf de vouloir trahir les faits...

Justement le CSP n'est pas encore présenté puisque l'entretien préalable n'a pas encore eu lieu...

A vous en croire l'AGS ne devrait pas couvrir non plus les indemnités de rupture d'un commun accord si la salariée accepte le CSP ou l'indemnité de licenciement économique puisque postérieurs à la date du jugement d'ouverture...

Par **P.M.**, le **13/01/2020** à **14:50**

J'ajoute l'[Arrêt 02-41836 de la Cour de Cassation](#) (Publié au Bulletin) :

[quote]

Lorsque l'employeur et le salarié ont conclu une convention de rupture amiable du contrat de travail prévoyant le paiement d'une indemnité par versements mensuels, les sommes qui restent dues en vertu de cet accord au jour du jugement d'ouverture de la procédure de redressement judiciaire de l'employeur relèvent de la garantie de l'AGS, y compris en ce qui concerne les échéances postérieures au jugement d'ouverture.[/quote]

Par **DRH France**, le **14/01/2020** à **15:59**

Bonjour,

Sur la jurisprudence citée

La jurisprudence citée ne porte pas sur une rupture conventionnelle, mais sur un accord de rupture amiable antérieur à l'existence de la rupture conventionnelle. Cette dernière présente la particularité de n'être valide qu'à la date de la rupture prévue après l'homologation. Or dans la situation de PTM dont nous parlons, l'homologation ne pouvait pas être acquise avant le jugement de mise en liquidation judiciaire !

De plus, la jurisprudence citée concernait une dette relative à une rupture effective survenue près de 3 ans (30 avril 1995) avant le jugement de mise en redressement judiciaire (2 mars 1998) ! La situation est donc totalement différente de celle de PTM.

Réponse concernant un CDD arrivant à son terme :

Concernant un CDD dont le terme du contrat intervient dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation, la prime de précarité est couverte en application du 2° c)

Je cite à nouveau cet extrait de l'article L 3253-8

« L'assurance mentionnée à [l'article L. 3253-6](#) couvre : [...]

2° Les créances résultant de la rupture des contrats de travail intervenant : [...]

c) Dans les quinze jours, ou vingt et un jours lorsqu'un plan de sauvegarde de l'emploi est élaboré, suivant le jugement de liquidation [...]. »

Et pour un CDD ayant son terme au-delà de ce délai, le mandataire judiciaire y aura mis un terme un CDD avant le terme normal, donc pas de problème non plus.

Réponse concernant le licenciement économique et le csp :

Comme je l'ai déjà indiqué :

L'article L 3253-8 prévoit : que l'AGS couvre « 3° Les créances résultant de la rupture du contrat de travail des salariés auxquels a été proposé le contrat de sécurisation professionnelle, sous réserve que l'administrateur, l'employeur ou le liquidateur, selon le cas, ait proposé ce contrat aux intéressés au cours de l'une des périodes indiquées au 2°, y compris les contributions dues par l'employeur dans le cadre de ce contrat et les salaires dus pendant le délai de réponse du salarié ».

La présentation du CSP n'a semble-t-il, effectivement, pas été faite dans le délai de 15 jours. Mais nous ne savons pas s'il y a PSE, ou maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation... Ensuite, il se peut qu'il y ait un retard et une tolérance à cet égard.... Ce qui irait dans le sens d'un non-respect strict du texte de l'article, je le concède.

Conclusion :

J'ai voulu prévenir d'un risque * de non prise en charge par l'AGS de l'indemnité de rupture conventionnelle. Ce risque est celui d'une application littérale de l'article L 3253-8. Et il me semble que l'AGS peut être assez rigoureuse dans la gestion des fonds qu'elle gère, pour considérer que ce risque peut se réaliser. Maintenant, libre à chacun de penser ce qu'il veut.

* voir mon message du 10/01/2020 15:59.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **14/01/2020** à **16:37**

Bonjour,

C'est un **Arrêt de principe** et même s'il s'agit d'un accord de rupture amiable antérieur à la création de la rupture conventionnelle, cette Jurisprudence reste valable...

L'homologation en l'occurrence ne pouvait pas être acquise avant le Jugement de liquidation judiciaire mais la rupture conventionnelle demeure et ni l'employeur ni la salariée n'avaient plus la possibilité de se rétracter et le premier s'est engagé à verser les sommes prévues lors de sa conclusion...

Je suis persuadé que vous allez pouvoir nous fournir une Jurisprudence allant dans votre sens correspondant à la situation à moins que vous prétendiez vous substituer à

la Cour de Cassation...

Le mandataire judiciaire ne pourra pas modifier le terme d'un CDD mais le rompra par anticipation et les sommes dues jusqu'à son terme normal resteront dues...

Conclusion

Vous avez voulu prévenir d'un risque mais en faisant abstraction de la réalité à tel point que vous proposiez de dissimuler l'existence de la rupture conventionnelle au liquidateur judiciaire, ce qui est donc une fraude, pour obtenir un licenciement économique ou la rupture amiable par le CSP :

[quote]

Conclusion, vous avez tout intérêt à être d'accord avec votre employeur et à laisser le mandataire liquidateur vous licencier économiquement en ne parlant pas de la rupture conventionnelle qui était en cours. Et, s'il est informé de celle-ci et voudrait la considérer comme valide, à plaider sa caducité.[/quote]

Ce n'est ni vous ni moi qui pouvons décider de sa caducité et cela risque de demander un moment...

Pour moi, les sommes découlant de la rupture conventionnelle sont bien dues même dans cette situation et doivent être couvertes par l'AGS mais s'il y a une Jurisprudence contraire, je suis prêt à réviser mon avis ou même si le liquidateur judiciaire prenait une autre position mais en ayant été correctement informé...

Par **DRH France**, le **15/01/2020 à 12:59**

Bonjour,

Dans la jurisprudence citée, la rupture avait eu lieu avant le jugement de redressement judiciaire (plusieurs années avant) ce qui ne correspond pas du tout à la situation de PTM. De plus, à l'époque, l'homologation n'existait pas. Or du fait de l'homologation, une rupture conventionnelle n'est acquise qu'à la fin du processus et non à la date de l'accord des parties ou même à la fin du délai de rétractation. La jurisprudence citée n'est donc pas applicable pour PTM.

Pour le cas d'un CDD, je suis d'accord avec ce qui est indiqué dans le dernier message de PM. Je n'avais pas pensé devoir être précis, puisque ce n'était pas le sujet. Pour éviter une mauvaise interprétation de mon propos, j'aurais dû écrire « mettre fin ».

C'est à l'employeur d'informer le mandataire de justice. Le salarié n'est juridiquement même pas obligé de se rendre à l'entretien, même s'il y a un intérêt pour être informé. Ayant été informé par son employeur que la rupture conventionnelle n'était pas valable à cause de la liquidation, se taire n'est pas une fraude. Selon le dictionnaire de droit privé (Dictionnaire juridique de Serge Braudo, Conseiller honoraire à la Cour d'appel de Versailles) « La fraude en matière civile ne se démarque guère de la fraude pénale. Il s'agit d'un acte qui [...] ». Or garder le silence n'est pas un acte.

Je ne pense pas qu'il soit utile de continuer cette polémique, chacun peut avoir son avis en l'absence d'une jurisprudence correspondant vraiment à la situation. Espérons que d'une manière ou d'une autre les choses se passeront bien pour PTM.

Salutations.

Par **P.M.**, le **15/01/2020** à **17:40**

Bonjour,

On ne va pas épiloguer et répéter les mêmes choses car chacun sait lire qu'il s'agissait d'un accord amiable de rupture antérieur à l'existence de la rupture conventionnelle mais cette Jurisprudence a le mérite de considérer qu'un engagement de l'employeur pris antérieurement au Jugement de liquidation judiciaire devait être respecté en absence d'autre Jurisprudence traitant d'un cas exactement identique...

Dans le cas de la rupture conventionnelle l'homologation ne fait que constater la libre volonté des parties et que les indemnités dues sont exactement calculées...

Cette Jurisprudence, je n'ai fait que l'ajouter à ce que j'ai exprimé précédemment, ce n'est donc pas le fond du sujet...

C'est vous qui décidez que la rupture conventionnelle n'est pas valable et de ce que va dire l'employeur et même qu'il n'y aurait pas fraude mais vous n'allez quand même pas aller jusqu'à prétendre aussi qu'il est interdit à la salariée d'annoncer au liquidateur judiciaire l'existence de la rupture conventionnelle...

Je salue son discernement, sa volonté de bonne foi et d'avoir choisi à mon avis la bonne attitude à tenir lors de l'entretien préalable...

Par **P.M.**, le **15/01/2020** à **21:50**

[Art. 1137 du code civil](#) :

[quote]

Le dol est le fait pour un contractant d'obtenir le consentement de l'autre par des manœuvres ou des mensonges.

Constitue également un dol la dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il sait le caractère déterminant pour l'autre partie.

Néanmoins, ne constitue pas un dol le fait pour une partie de ne pas révéler à son cocontractant son estimation de la valeur de la prestation.

[/quote]