



# Rupture conventionnelle et trop perçu

Par **blacksabbath**, le **03/12/2020** à **09:13**

Bonjour à toutes et tous,  
je suis ingénieur dans une TPE, et mon employeur souhaite faire une rupture conventionnelle.

J'ai signé mon CDI en février 2019 avec une revalorisation de salaire (à la base j'étais en CDD). Seulement, suite à une erreur de la comptable, j'ai touché depuis cette date un salaire supérieur à ce qui a été négocié. Malheureusement, je m'en étais jamais rendu compte moi non plus.

Mon employeur l'a remarqué récemment et me demande bien entendu de rembourser le trop perçu.

Avant d'accepter le principe de la rupture, mon employeur m'avait proposé oralement de me verser l'équivalent d'un moi de salaire, et de faire l'impasse sur le trop perçu (environ 7000€). Je n'ai donné aucun accord, car je voulais vraiment négocier de manière officielle lors du 1er entretien préalable.

J'ai donc signifié que je souhaitais être assisté d'un conseiller du salarié: mon employeur a commencé à râler et à être plutôt menaçant. Bref.

Lors du premier entretien "officiel", j'ai réussi à négocier 2 mois d'indemnité, l'impasse sur le trop perçu, 2 heures par jours de recherche d'emploi, l'abandon de la clause de non-concurrence et une sortie fin février 2021. Les deux mois sont indiqués sur le formulaire CERFA, et le trop perçu doit faire l'objet d'une transaction après la rupture.

Moi même et le conseiller du salarié avons demandé à ce qu'il écrive ou apporte une preuve qu'il ne retiendra pas le trop perçu sur le solde de tout compte, car dans ce cas là je me retrouve "une main devant, une main derrière".

L'employeur s'est engagé à demi mot à ne pas le faire, mais refuse de l'écrire car il n'en a pas le droit, vu que ça fera l'objet d'une transaction...

J'ai tenté de négocier 7000€ d'indemnités en plus et que je m'engage à rembourser le trop perçu, mais il a refusé.

Donc au final nous n'avons pas trouvé d'accord, et je n'ai pas signé le formulaire CERFA.

Mon employeur a ajouté qu'il se renseignerait auprès de son avocat, chose qu'il a faite, et ce dernier lui aurait confirmé qu'il n'a pas le droit d'écrire qu'il abandonne le trop perçu avant la transaction.

Au court de l'entretien, il n'a pas hésité devant le conseiller du salarié à me menacer de licenciement pour "non performance", car de toute façon si je l'attaque aux prud'homme les indemnités qu'il devra me verser seraient dérisoires.

Donc du coup la négociation est pour l'instant bloquée, car j'ai du mal à faire confiance à mon employeur... Cette histoire de trop perçu tombe vraiment mal, car à la base j'aurai été en position de force pour négocier bien plus d'indemnité, mais là c'est le contraire qui se passe. Que pouvons nous faire pour que je sois assuré qu'il fera bien l'impasse sur le trop perçu ?

Je n'ai vraiment pas envie d'aller au conflit !

Je vous remercie par avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **03/12/2020** à **09:54**

Bonjour,

Il ne suffit pas de prétendre et l'avocat devrait apporter des éléments juridiques comme quoi l'abandon d'un trop perçu n'est pas possible lors de la rupture conventionnelle d'autant que d'ici fin février 2021, cela laisserait le temps de recommencer la procédure si l'homologation n'était pas acquise...

Cela pourrait même paraître suspect de vouloir passer par une transaction postérieure à la rupture alors que ce litige serait réglé et qu'il faudrait des concessions réciproques...

Par **blacksabbath**, le **03/12/2020** à **11:32**

Bonjour P.M.

à priori d'après ce que j'ai pu lire et comprendre ici ou là (entre autre <https://www.coindusalarie.fr/ruptureconventionnelle-transaction>)

la transaction est faite après la rupture, et est prévu pour éviter tout litige à venir, chacun s'engageant à ne pas attaquer l'autre, avec une somme d'argent en jeu.

Par contre, d'après le lien ci-dessus: en cas "d'absence de contrepartie financière ou de contrepartie financière dérisoire, une transaction pourrait être contestée."

Antidater la transaction est interdite (nb: même si ça se fait souvent d'après le conseiller du salarié) pourrait se retourner contre l'employeur, car j'aurais la possibilité de montrer le document à un huissier.

Par **P.M.**, le **03/12/2020** à **11:40**

Je suis bien d'accord donc, une fois la rupture conventionnelle effective, vous n'auriez aucune certitude de la signature d'une transaction par l'employeur et je ne comprends son insistance de refuser de régler le litige lors de la rupture conventionnelle ce qui éviterait la dite transaction car à mon avis cela ne repose sur aucune règle juridique, Jurisprudentielle ou autre à partir du moment ou la renonciation de récupérer le trop perçu viendrait en plus de l'indemnité obligatoire...

Par **blacksabbath**, le **06/12/2020** à **09:20**

Bonjour,

je me suis renseigné auprès de ma protection juridique. On m'a dit la même chose, rien ne nous empêche de régler l'histoire du trop perçu avant la rupture conventionnelle, que ce soit l'abandon de celui-ci ou le remboursement.

On m'a dit aussi que bien entendu il pourrait récupérer ce trop perçu sur le solde de tout compte si le contrat était rompu.

Donc j'ai du mal à comprendre qu'il veuille absolument faire une transaction, à moins qu'il veuille être assuré que je m'engage à ne pas l'attaquer après la rupture du contrat.

Ma protection juridique m'a conseillé d'essayer de régler l'histoire du trop perçu en premier, qui parasite la rupture conventionnelle...

Maintenant vu l'insistance de mon employeur a vouloir faire une transaction, j'aimerais trouver une idée pour que tout le monde soit content: avez-vous une idée ?

Merci par avance.

Par **P.M.**, le **06/12/2020** à **09:32**

Bonjour,

De toute façon, une transaction n'empêche pas formellement que par la suite une des partie et principalement le salarié engage une procédure pour un autre motif que ce qu'elle entend régler car la Jurisprudence a évolué sur ce plan...

A mon avis, comme je vous l'ai dit, l'attitude de l'employeur est équivoque et l'on peut penser qu'à la place de la transaction, il vous réclame le trop perçu...

Je pense qu'il n'y a pas d'autre solution que de jouer carte sur table et de lui dire franchement que vous n'êtes pas dupe et qu'à ce compte-là comme il vous l'a si bien dit, votre intérêt de conclure une rupture conventionnelle se trouve réduit si le problème du trop perçu ne se trouve pas réglé avant ou dans la rupture conventionnelle...

Mais avant, je ne vois pas non plus comment réellement ça peut être réglé car ça vous

obligerait au moins à commencer de rembourser le trop perçu sans garantie qu'ensuite la rupture conventionnelle soit conclue sans rétractation...

Par **blacksabbath**, le **07/12/2020** à **20:15**

Bonsoir PM,

comme d'autres me l'ont suggéré, que pensez vous si je rédigeais une lettre reconnaissant ma dette par rapport au trop perçu ?

Merci par avance.

Par **P.M.**, le **07/12/2020** à **20:37**

Mais une lettre de reconnaissance de dette n'augurerait pas du contenu de la rupture conventionnelle et même de sa conclusion sans renonciation...

Avec ou sans reconnaissance de dette, a priori, le trop perçu devrait être remboursé...

Par **blacksabbath**, le **13/02/2021** à **11:37**

Bonjour à toutes et tous,

Tout d'abord tous mes voeux pour la nouvelle année, bien que nous soyons (déjà !) en février !

Alors j'ai quelques nouvelles à vous apporter.

Nous avons finalement réussi à trouver un compromis. En effet, après bien des discussions, mon directeur m'a proposé de me rédiger une lettre manuscrite dont voici la transcription:

[quote]

Je soussigné X, président de la société XX, renonce à récupérer le trop perçu de salaire de Y à ce jour en particulier si Y accepte la rupture conventionnelle proposée le xx/xx/2020.  
(signature)/[/quote]

J'ai donc accepté la rupture conventionnelle, et celle ci a été validée par la DIRECCTE.

Ces jours-ci mon directeur m'a donc proposé le protocole (NB protocole rédigé par "son avocat") que je retranscris ici (c'est un peu long):

[quote]

# PROTOCOLE D'ACCORD TRANSACTIONNEL ENTRE LES SOUSSIGNES

XX

Représentée par M. X, agissant en qualité de Président

D'une part

ET

M. Y né le  
xx/xx/19xx à xxxxxx

D'autre part,

IL A ÉTÉ EXPOSÉ ET CONVENU CE QUI SUIV

## PRÉAMBULE

Exposé des faits

Monsieur Y a été embauché par contrat de travail à durée déterminée à compter du 0x xxxxxxxxre 2018, puis par contrat à travail à durée indéterminée à compter du xer xxxx 2019 en tant que ingénieur R&D xxxxxxxxxxxx position xxx coefficient xxx.

La convention collective applicable était la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Le salaire brut mensuel de Monsieur Y était de 3400.00 euros.

Une convention de rupture conventionnelle a été signée entre les parties le xx décembre 2020 et homologuée par la DIRECCTE des xxxxx xxxxxxxxx le xx décembre 2020 .

En application de cette convention, la date de la rupture du contrat de travail de Monsieur Y est intervenue le xx février 2021.

À la suite de la rupture du contrat de travail, un litige naissait sur son exécution et sur des éléments non compris dans la convention de rupture conventionnelle. Exposé des demandes du salarié Monsieur Y entendait ainsi saisir le Conseil de prud'hommes de la demande suivante :

- De voir condamner la Société XX à payer et porter à Monsieur Y la somme de 2500 euros à titre de rappel de salaire correspondant aux heures supplémentaires non rémunérées outre congés payés afférents ;

Exposé de la position de l'employeur face à ces demandes

La Société XX entendait contester cette demande estimant que la preuve de la réalisation d'heures supplémentaires n'est pas rapportée et qu'en tout état de cause celles-ci auraient été réalisées sans l'accord de la société qui n'avait pas connaissance de la réalisation de ces heures.

La société XX entendait solliciter devant le Conseil de Prud'hommes le remboursement d'une partie de la rémunération indûment perçue par Monsieur Y, d'un montant de 7000 € euros et qui résulte d'une erreur comptable.

C'est dans ce contexte que les parties ont décidé de se rapprocher, eu égard à l'aléa judiciaire, dont elles conviennent qu'il ne peut être fait abstraction, afin de mettre un terme au différend les opposant, chacune faisant à l'autre, des concessions réciproques.

C'est en l'état que les parties sont finalement parvenues au présent accord.

## IL A ÉTÉ CONVENU CE QUI SUIT

### Article 1 : Cadre juridique du présent accord

Les parties entendent préciser que le présent accord est conclu en application des articles 2044 à 2052 du Code civil.

### Article 2 : Concessions réciproques des parties

Après négociation, et un temps de réflexion suffisant, des concessions réciproques ont été consenties par les parties afin de permettre la signature du présent acte. Les parties entendent préciser que les concessions réalisées par une partie ne valent pas reconnaissance des prétentions de l'autre.

### Article 2.1 : Concessions de la Société XX

La Société XX accepte à titre de concession et pour éviter toute procédure judiciaire, de renoncer à réclamer à Monsieur Y le remboursement de la somme de 7000€ au titre du trop perçu de salaires.

### Article 2.2 : Concession de Monsieur Y

En contrepartie de la concession consentie par la Société XX, Monsieur Y renonce expressément à toute somme et prétention rappelé au préambule du présent acte au titre des heures supplémentaires soit la somme de 2500€.

### Article 3 : Sur l'introduction ou la poursuite entre les parties d'une action en justice

En application de l'article 2052 du Code civil, les parties s'engagent, tant pour elles-mêmes qu'au nom des ayants droit de Monsieur Y, à renoncer à introduire toute instance ou action, de quelque nature que ce soit, devant toutes juridictions (de l'ordre administratif ou judiciaire), instances ou organismes, trouvant son fondement, son objet ou sa cause dans la conclusion ou l'exécution du contrat de travail, ainsi que les prétentions qui trouveraient leur fondement,

leur objet ou leur cause dans la rupture du contrat de travail ou dans tout élément compris dans la convention de rupture signée entre les parties le xx décembre 2020 et sur la base de laquelle le contrat de travail a été rompu.

Article 4 :

Exécution de bonne foi et confidentialité

Les parties souhaitent affirmer le caractère confidentiel du présent protocole et des négociations qui ont permis d'aboutir à sa signature. Les parties entendent par ailleurs préciser la portée de l'exécution de bonne foi prévue par l'article 1104 du Code civil qui dispose : «Les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public ».

Compte tenu de ces éléments, la Société XX s'engage à ne divulguer aucune information négative ou qui puisse nuire à Monsieur Y et, à ce titre, à ne pas divulguer l'existence du litige ayant conduit les parties à transiger.

De même, Monsieur Y prend l'engagement de ne participer directement ou indirectement à aucun litige, ou contentieux, intéressant la Société XX et, ainsi, à ne fournir aucune attestation au profit d'un tiers.

La présente clause est un élément déterminant du consentement des parties et sa violation est donc susceptible de fonder une action en résolution du présent accord ou toute autre sanction de l'inexécution des engagements contractuels (exécution forcée, responsabilité contractuelle du débiteur, etc.).

Article 5 : Portée du contrat

Les parties affirment connaître pleinement la portée de leur engagement et, particulièrement, connaître son caractère irrévocable.

plus

Monsieur Y reconnaît avoir été informé des conséquences qu'entraîne la signature du présent contrat, notamment au regard de l'assurance chômage.

Les parties précisent également que toute intervention des administrations fiscales ou sociales ne pourra constituer un moyen de remettre en cause le présent protocole.

Le présent accord constitue un tout indivisible de telle sorte que nul ne pourra se prévaloir d'une stipulation isolée et l'opposer indépendamment du tout.

Faire précéder la signature de la mention : « lu et approuvé - bon pour accord transactionnel et désistement d'instance et d'action ».

[/quote]

(je n'ai pas encore signé, bien entendu)

Sauf que ces 2500 euros d'heures supplémentaire dont il fait mention est complètement faux.  
Donc rebelotte, il va y avoir conflit.

Que puis-je faire ?

Merci par avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **13/02/2021** à **11:59**

Bonjour,

Je pense que vous pourriez ratifier cette transaction, les 2 500 € n'étant là apparemment que pour simuler une concession réciproque et il ne peut y avoir conflit puisque chaque partie renonce à tout recours ultérieur...

Mais même si vous ne signez pas, l'employeur a renoncé à vous réclamer les 7 000 € par sa lettre précédente...

Par **blacksabbath**, le **13/02/2021** à **12:05**

Bonjour PM,

Je vous remercie pour votre réponse. C'est vrai qu'il m'a dit lors de la remise de la lettre que ces 2500€ sont là pour "simuler". Mais voilà, je suis tellement méfiant que je veux éviter tout problème.

Donc vous pour vous il n'y a pas de "loup" ?

Merci encore.

Par **P.M.**, le **13/02/2021** à **12:56**

A priori, je ne vois pas lequel il pourrait y avoir mais si vous le craignez trop, vous ne signez rien et vous contentez de la lettre de l'employeur...

Peut-être que l'avis du Conseiller du Salarié qui vous a assisté serait intéressant à recueillir...

Par **blacksabbath**, le **22/02/2021** à **11:08**

Bonjour à vous,

bon, ça y est, la fin se rapproche. Je suis prêt à signer le protocole. Je me posais la question

quant à la date que je dois indiquer, faut-il que je post-date par rapport à la fin de mon contrat (soit après le 26/02), ou puis je mettre la date du jour ?

(mon boss me dit que je peux mettre la date du jour...)

Merci par avance.

Par **P.M.**, le **22/02/2021** à **11:32**

Bonjour,

Personnellement, je suis contre de mentionner une autre date que celle du jour mais je ne vois toujours pas l'utilité de ratifier maintenant un tel protocole ou transaction compte-tenu de l'engagement écrit de l'employeur...

Je rappelle aussi que c'est seulement le salarié qui peut demander l'annulation de la rupture conventionnelle...