



Peut-on demander une Rupture conventionnelle pdt un redressement

Par **bouche pascal**, le 13/09/2018 à 11:43

bonjour,
mon épouse a connu en 2017 dans son entreprise un PSE avec un certain nombre de licenciements suivi d'un redressement judiciaire qui se termine fin novembre 2018.
a ce jour elle souhaiterait faire une demande de rupture conventionnelle, peut elle le faire ?
cordialement

Par **P.M.**, le 13/09/2018 à 11:56

Bonjour,
A priori, tant qu'un PSE est en cours, à ma connaissance, il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle...

Par **lelicenciement**, le 13/09/2018 à 13:43

Bonjour bouche pascal,

Le fait qu'il y ait eu un PSE l'année dernière n'empêche en rien de pouvoir signer une rupture conventionnelle, sauf à ce que le document du PSE empêche une telle chose, ce qui paraît peu probable.

Donc OUI, elle peut le faire.

Par **P.M.**, le 13/09/2018 à 16:01

Je rappelle les dispositions de l'[art. L1233-3 du Code du Travail](#) :

[citation]Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1° A des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;

b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;

c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;

d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;

2° A des mutations technologiques ;

3° A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4° A la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécie au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants.[/citation]

Je me réfère à l'[Instruction DGT no 2 du 23 mars 2010 relative à l'incidence d'un contexte économique difficile sur la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée](#)

Extrait :

[citation]Pour autant, la rupture conventionnelle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE. En effet, les ruptures de contrat résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peuvent revêtir la forme de ruptures conventionnelles, en application de l'article L. 1237-16 du code du travail.[/citation]
Je maintiens donc ma position que normalement une rupture conventionnelle ne peut pas être conclue à la place de l'application d'un PSE...

Par **P.M.**, le **13/09/2018** à **16:27**

Je propose également entre autres [ce dossier : Rupture conventionnelle et PSE : les liaisons dangereuses...](#)

Par **lelicenciement**, le **13/09/2018** à **21:42**

Je propose de bien lire la question de bouche Pascal.

Le PSE a eu lieu en 2017. Donc il y a entre 9 et 21 mois.

C'est la procédure de redressement qui se termine fin novembre 2018, pas le PSE.

Par **P.M.**, le **14/09/2018** à **09:39**

Bonjour,

J'ai bien lu la question, un PSE qui a commencé en 2017 peut encore être en cours d'application...

Je propose de bien lire mes contribution où à chaque fois je précise : "A priori, tant qu'un PSE est en cours, à ma connaissance, il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle" et "une rupture conventionnelle ne peut pas être conclue à la place de l'application d'un PSE"...

La possibilité de conclusion d'une rupture conventionnelle ne dépend pas en plus seulement de la rédaction du PSE...

Je ne vois pas comment on peut affirmer que "C'est la procédure de redressement qui se termine fin novembre 2018, pas le PSE" sans précision apportée par l'intéressé...

Par **bouche pascal**, le **18/09/2018** à **09:41**

bonjour ,

et merci de m'avoir apporté tous ces éléments de réponse

je vais prendre le temps de me remettre dans le contexte et d' analyser vos réponses afin de

pouvoir avancer
cordialement,

Par **DRH France**, le **18/09/2018** à **15:12**

Bonjour,

Les ruptures conventionnelles indépendantes d'un motif économique sont possibles même en période de PSE (à l'employeur de pouvoir prouver le caractère non économique, par exemple par le remplacement du salarié sur un poste non modifié). Les ruptures conventionnelles pour motif économique ne sont pas non-plus prohibées, mais elles ne doivent pas avoir pour effet de contourner les règles et garanties issues d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

Dans le contexte d'un redressement judiciaire l'acceptation n'est pas évidente. Cependant, rien ne vous empêche de proposer la rupture de votre contrat de travail. Vous verrez bien quelle sera la réponse qui vous sera faite.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **18/09/2018** à **16:58**

Bonjour,

Il serait étonnant que le mandataire judiciaire accepte dans ces conditions mais bien sûr, on peut toujours demander même si je pense que l'intéressé voulait connaître les chances d'aboutir...

Bien sûr ce n'est pas la rupture de votre contrat de travail qui est en cause mais celui de votre épouse...