

# De l'incontournable rupture conventionnelle...



## Comment se matérialise cette séparation amiable ?

Elle se matérialise par un formulaire de demande d'homologation qui définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou - pour les entreprises dont les branches d'activité sont représentées par le MEDEF, la CGPME ou l'UPA - à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est supérieure. Cette simplicité apparente ne doit toutefois pas faire oublier qu'une convention, même conclue dans le respect des dispositions du Code du travail et régulièrement homologuée, peut être contestée devant le Conseil de prud'hommes. Il est donc important de tenir compte de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui complète et précise les dispositions légales et réglementaires.

## Comment juger de la réalité du consentement du salarié ?

La rupture conventionnelle n'est ni une démission, ni un licenciement. Elle doit résulter d'une volonté commune des parties. Or, si le salarié parvient à démontrer que son consentement a été vicié, il peut obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et sa

« requalification » en licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, la Cour de cassation contrôle, a posteriori, l'effectivité de ce consentement de façon concrète, en s'attachant au contexte dans lequel il a été recueilli.

**« Il est important de tenir compte de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation »**

Il convient d'exclure le recours à une rupture conventionnelle dès qu'il existe :

- › une incitation déloyale à faire accepter au salarié une rupture conventionnelle au moyen de pression ou menace de licenciement ;
- › un contexte de harcèlement (avéré ou non) : la Haute Cour juge que la violence psychologique ressentie par le salarié le prive de sa liberté de consentement ;
- › un contexte fragilisant grandement le salarié au point d'influer son consentement.

En revanche, l'existence d'un différend

Depuis la loi n° 2008-596 de 2008, instaurant la rupture conventionnelle du contrat de travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, sous le contrôle de l'administration qui veille au respect de la liberté de consentement des parties. Mais, cette loi est à manier avec précaution. Explications de **Murielle Asser**, Avocat au Barreau de Paris.

entre le salarié et l'employeur, ou l'absence de délai entre l'entretien et la signature de la rupture conventionnelle, ne caractérisent pas, en soi, une atteinte au consentement du salarié. Il en est de même lorsqu'une telle rupture est signée postérieurement à la notification d'un licenciement ou avec un salarié en arrêt maladie, dès lors que son consentement est « libre et éclairé ».

## Une transaction à la suite d'une rupture conventionnelle est-elle possible ?

La Cour de cassation est venue préciser les conditions, très strictes, de validité d'une transaction conclue à la suite d'une rupture conventionnelle réduisant ainsi « à peu de chagrin » tout l'intérêt d'une telle transaction. La transaction, sous peine de nullité doit :

- › Avoir été conclue postérieurement à l'homologation administrative de la rupture conventionnelle ;
- › Porter sur des différends relatifs, non pas à la rupture du contrat, mais à son exécution (litige sur des heures supplémentaires, un bonus...);
- › Porter sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

## Pourquoi est-il nécessaire de compléter son dossier avec une convention annexe ?

L'appréciation des juges se faisant à posteriori sur des éléments concrets, mais subjectifs, il existe un aléa qu'il convient de circonscrire en préparant en amont la rupture.

C'est pourquoi, même si seuls les imprimés officiels sont exigés pour formaliser la rupture conventionnelle, il est souvent opportun d'adjoindre une convention annexe au formulaire officiel afin de traiter les questions relatives à la rupture du contrat qui pourraient être sources de conflit : droits à la formation, devenir de la clause de non concurrence ou d'une voiture de fonction...

► *Propos recueillis par Céline Jacquot*



**MURIELLE ASSER, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS**

**ASSER**  
AVOCATS