



#76

Rupture conventionnelle : gare à la transmission des documents de rupture avant l'homologation !

En vertu des dispositions des articles L.1237-11 et suivants du Code du travail, l'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture amiable du contrat de travail en signant une convention de rupture conventionnelle.

Les parties doivent veiller à fixer une date de rupture du contrat postérieure à l'expiration du délai de rétractation des parties (15 jours calendaires) et au délai de contrôle de l'administration (15 jours ouvrables).

En effet, la rupture conventionnelle du contrat de travail est subordonnée à un contrôle administratif préalable à la rupture (homologation par la DIRECCTE).

Dans un arrêt du 6 juillet 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation vient préciser la sanction encourue en cas de remise prématurée des documents de fin de contrat et de paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle.

La Cour de cassation analyse cette sortie anticipée des effectifs en un licenciement verbal, donc sans cause réelle et sérieuse !

En somme, il ne faut pas préjuger de l'homologation d'une convention de rupture conventionnelle.

Dans l'espèce considérée, un Directeur commercial avait signé sa convention de rupture conventionnelle le 30 avril 2009.

Or, dès le 5 juin, sans attendre la décision d'homologation, son employeur lui octroie l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (soit plus de 70.000 euros) et lui remet ses documents de rupture, le salarié

cessant le travail le jour même.

Pourtant, 3 jours plus tard, le 8 juin 2009, l'autorité administrative décide de refuser d'homologuer cette convention de rupture conventionnelle.

L'employeur se voit donc contraint de mettre en demeure son salarié de reprendre son travail. Mais le salarié s'y refuse et est finalement licencié pour abandon de poste.

La juridiction d'appel estime en l'occurrence que :

- le licenciement prononcé est légitime,
- le salarié doit, par conséquent, restituer l'indemnité de rupture conventionnelle.

Ce n'est cependant pas l'avis de la Cour de cassation qui, rappelant que la validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à son homologation, considère que « s'analyse en un licenciement non motivé le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, sans attendre la décision relative à l'homologation, une attestation PÔLE EMPLOI et un solde de tout compte ».

Les parties sont donc renvoyées vers une Cour d'appel autrement composée pour tirer les conséquences de ce licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La vigilance s'impose donc pour l'employeur qui est tenu, ainsi que l'atteste cette décision, au respect scrupuleux du principe légal selon lequel la rupture conventionnelle intervient au plus tôt le lendemain de la décision administrative (article L.1237-13 du Code du travail).