



## Rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée (suite).

-----  
Par Visiteur

Toujours pour un salarié protégé, le fait que l'employeur insert une clause transactionnelle dans la convention de rupture, de ce style « En conséquence, sous réserve de l'exécution intégrale du présent accord par les deux parties, et celui-ci réglant définitivement tous les comptes sans exception ni réserve pouvant exister entre elles, les parties soussignées, renoncent irrévocablement à toutes autres actions ou prétentions de quelque nature que ce soit qui résulteraient de l'exécution ou la cessation du contrat de travail », convention de rupture validée ensuite par l'inspecteur du travail par une décision administrative expresse, celle-ci doit être assimilée en une transaction, car, insérer une clause transactionnelle dans une convention de rupture d'un commun accord ne peut valablement constituer ni une transaction, ni une rupture d'un commun accord, selon l'article 12, alinéa 2, du Code de procédure civile « Le juge tranche le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables. Il doit donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée. »

Il en résulte donc qu'est atteinte d'une nullité absolue d'ordre public toute transaction conclue entre l'employeur et le salarié protégé avant la notification de la fin des relations contractuelles prononcée après autorisation de l'autorité administrative (soc. 10/07/2002, pourvoi n° 00-40301 ; soc. 16/03/2005, pourvoi n° 02-45293).

Question 2 : Sachant que la décision administrative est liée à la convention, car, "la validité de la convention est subordonnée à son homologation" (art. L 1237-14, al. 3 C. trav.) et que "L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention" (art. L 1237-14, al. 4, C. trav.), faut-il dénoncer la décision expresse de l'inspecteur du travail devant le tribunal administratif parce que la convention comprend cette fameuse clause transactionnelle, de ce qui peut être estimé comme une erreur, car, la rupture conventionnelle n'est pas une transaction et ne doit pas être utilisée comme telle, sachant que j'étais à l'initiative première de la rupture et que je voulais partir, l'autorité administrative étant de ce fait en situation de compétence liée, de part ma volonté de quitter l'entreprise et, après enquête, qu'il n'existe aucun lien de connexité entre mon départ et mes mandats ?

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Sachant que la décision administrative est liée à la convention, car, "la validité de la convention est subordonnée à son homologation" (art. L 1237-14, al. 3 C. trav.) et que "L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention" (art. L 1237-14, al. 4, C. trav.), faut-il dénoncer la décision expresse de l'inspecteur du travail

Cas d'école puisqu'à ma connaissance, aucune jurisprudence n'a été rendue à ce sujet.  
Donc raisonnons!

On ne peut pas d'un côté faire valoir que c'est une rupture conventionnelle (ce qui nécessite l'autorisation, et non l'homologation de l'inspecteur du travail) et une transaction. C'est l'un ou l'autre, et c'est bien de l'article 12 du CPP que le Conseil des prud'hommes tire son pouvoir.

Si le juge, au regard de la clause transactionnelle, considère qu'il s'agit en réalité d'une transaction -et c'est bien probable- alors l'autorisation de l'inspecteur du travail devient sans objet puisque cet accord n'est pas nécessaire dans le cadre d'une transaction.

Mais la transaction est nulle puisque d'une part:

- Le licenciement précédant la transaction n'a pas été autorisée par l'inspecteur du travail.
- Il n'y a pas eu licenciement puisque pas transaction.

En conséquence, puisque le licenciement est nul, alors vous pouvez obtenir la réintégration, ou les dommages et intérêts.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Dans votre réponse, je ne comprends pas la disposition suivante, vous dites :

"Mais la transaction est nulle puisque d'une part:

-Le licenciement précédant la transaction n'a pas été autorisé par l'inspecteur du travail.

-Il n'y a pas eu licenciement puisque pas transaction."

Que la transaction soit nulle : OK

Mais, c'est la transaction qui précède au licenciement : ce n'est pas le licenciement d'abord et la transaction ensuite, c'est l'inverse qui s'est produit, et la rupture a été autorisée par l'inspecteur du travail.

Qu'est-ce que vous entendez par : "Il n'y a pas eu licenciement puisque pas transaction" ?

Ne voulez-vous pas dire que la transaction est nulle, donc l'autorisation de l'inspecteur du travail devient sans objet ?

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Mais, c'est la transaction qui précède au licenciement : ce n'est pas le licenciement d'abord et la transaction ensuite, c'est l'inverse qui s'est produit, et la rupture a été autorisée par l'inspecteur du travail.

Je suis tout à fait d'accord. Je me suis mal exprimé. Il n'y a pas de licenciement, pas de transaction (puisque'il n'y a pas eu de licenciement préalable), et pas de rupture conventionnelle (puisque la rupture est requalifiée en transaction). C'était là tout le sens de mon propos.

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

L'inspecteur du travail s'est basé sur la convention de rupture pour autoriser la rupture du CDI par une décision expresse.

Alors qu'il a bien vu la clause transactionnelle dans la convention de rupture, lors de l'enquête contradictoire, pourquoi a-t-il autorisé la fin des relations contractuelles ?

Avait-il le pouvoir de ne pas autoriser ?

Était-il dans l'obligation d'autoriser ?

En effet, lors de mon entretien individuel avec lui, je lui ai bien spécifié ma volonté de partir et de rajouter qu'il n'y avait aucun lien entre mon départ et la rupture conventionnelle, de ce fait, n'était-il pas dans une situation de compétence liée ?

Sachant que c'était une transaction, en refusant l'autorisation n'aurait-il pas commis un abus de pouvoir ?

Merci de votre réponse, de votre efficacité et à l'issue vous pourrez archiver cette partie, comme vous l'avez élaboré précédemment.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Alors qu'il a bien vu la clause transactionnelle dans la convention de rupture, lors de l'enquête contradictoire, pourquoi a-t-il autorisé la fin des relations contractuelles ?

Sans vouloir paraître présomptueux, un inspecteur du travail est loin d'être un juriste remarquable. Si un juriste a été suffisamment bête pour introduire une clause transactionnelle dans une rupture conventionnelle, un autre l'est suffisamment pour ne pas en remarquer l'illégalité.

En outre, la clause n'est pas illégale en soi, c'est à dire qu'elle n'est pas nulle. Simplement, sa présence vous permet de contester la qualification de rupture conventionnelle donnée à l'acte.

La mission de l'inspecteur du travail est seulement de vérifier que l'indemnité accordée n'est pas inférieure à l'indemnité

que vous auriez perçue dans le cadre d'un licenciement.

En effet, lors de mon entretien individuel avec lui, je lui ai bien spécifié ma volonté de partir et de rajouter qu'il n'y avait aucun lien entre mon départ et la rupture conventionnelle, de ce fait, n'était-il pas dans une situation de compétence liée ?

L'inspecteur du travail étant généralement soucieux de protéger le salarié, pourquoi donc aurait-il cherché la nullité d'une rupture voulu par le salarié lui même? L'inspecteur du travail pouvait valider la rupture ou non. Dans un cas comme dans l'autre, la décision de l'inspecteur était attaquable.

Sachant que c'était une transaction, en refusant l'autorisation n'aurait-il pas commis un abus de pouvoir ?

S'il s'agissait d'une transaction, l'inspecteur du travail n'avait pas à donner son avis. En tout état de cause, il n'appartenait pas à l'inspecteur de donner sa véritable qualification à l'acte. Il n'a pas à se faire juge à la place du juge.

Son rôle est simple:

-Autorise t-il la rupture?

-Le salarié bénéficie t-il du minimum des indemnités légales?

Très cordialement.

-----  
Par Visiteur

Merci beaucoup de toutes ces informations qui apportent des réponses à de nombreuses questions que je me suis posées.

J'ai saisi pendant le délai de recours contentieux le conseil de prud'hommes, mais sans en indiquer l'objet, c'est-à-dire de demander, parmi mes demandes, l'annulation de la décision administrative, ce qui ne conserve pas le délai de recours contentieux devant la TA.

Espérons que la juridiction judiciaire se déclare compétente !

Le salarié protégé ne bénéficie pas du bloc de compétence autorisé par le législateur et confirmé par le Conseil constitutionnelle (DC N° 866224 du 23/01/1987 & DC n° 96-378 du 23 juillet 1996).

Normalement, il ne devrait pas y avoir de problème pour que la juridiction judiciaire reçoivent positivement mes requêtes.

Je crois avoir fait le tour de la question et si vous n'avez pas d'autres précisions à me donner, alors vous pouvez archiver la question.

Merci de vos lumières et je ne manquerai pas de faire à nouveau en cas de besoin à vos services.

-----  
Par Visiteur

Cher monsieur,

Normalement, il ne devrait pas y avoir de problème pour que la juridiction judiciaire reçoivent positivement mes requêtes.

Tout à fait d'accord. Le juge judiciaire est parfaitement compétant pour requalifier la rupture conventionnelle, et par là même, l'invalider. Je ne vois pas comment il pourrait en être autrement..

Très cordialement.