



Rupture conventionnelle, transaction et différends

Par Visiteur

Madame, Monsieur,

Ma copine, salariée protégée, a signé, il y a six mois, avec son ex-employeur sa convention de rupture du CDI (art. 1237-11 et s. c. trav.), tout comme je l'ai fait aussi dans le passé.

La rupture conventionnelle a été très rapidement autorisée par l'inspecteur du travail.

Comme moi, afin de la rendre intouchable, son ancien patron a sécurisé le contrat en y insérant une clause transactionnelle ; La voici : "Les parties aux présents accords renoncent donc expressément à diligenter toutes instances ou actions dont les relations de travail les ayant liées pourraient être l'objet, la cause ou l'occasion". (La rédaction est différente par rapport à la mienne.)

Le fait d'insérer cette clause transactionnelle dans un accord de rupture ne transforme-t-il pas celui-ci en transaction ?

Et transiger avec un salarié protégé avant la fin des relations contractuelles qui intervient après autorisation de l'autorité administrative, la transaction n'est-elle pas atteinte d'une nullité absolue d'ordre public ?

Devant les tribunaux, faut-il dénoncer la convention de rupture ou la décision administrative ?

Dans son cas, en sa qualité de salariée protégée, quelle est la juridiction compétente pour dénoncer la décision administrative ? et la convention de rupture ?

Car, l'article L 1237-14 C. trav. crée un bloc de compétence au profit du conseil de prud'homme !

Il s'avère qu'elle est forclos pour un R.E.P., le délai de recours contentieux de deux mois précisé dans la décision délivrée par l'autorité administrative est dépassé.

Peut-elle saisir le TA d'un recours en appréciation de légalité ? Si oui, sur quelle(s) base(s) ?

Quelle est la différence entre ces deux recours (REP et recours en appréciation de légalité) ?

Quelles sont les conséquences de ces deux recours sur une décision de l'inspecteur du travail ?

Lequel est le plus avantageux, notamment en matière pécuniaire ?

De plus, nous venons de nous apercevoir que, pendant la phase de négociation, deux litiges existaient entre les parties :

- son employeur a effectué une retenue pécuniaire illicite sur son salaire ;
- les discussions se sont déroulées dans la période des deux mois dont était ouvert un pourvoi en cassation, ceci suite à un précédent litige rendu par la cour d'appel de Caen.

Enfin, il faut préciser que c'est ma copine qui a pris l'initiative de demander la rupture de son CDI.

Est-ce que ces deux différends précités peuvent-ils remettre en cause la rupture conventionnelle ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Le fait d'insérer cette clause transactionnelle dans un accord de rupture ne transforme-t-il pas celui-ci en transaction ?

Et transiger avec un salarié protégé avant la fin des relations contractuelles qui intervient après autorisation de l'autorité administrative, la transaction n'est-elle pas atteinte d'une nullité absolue d'ordre public ?

Si je suis d'accord avec vous, et il me semble d'ailleurs que le même problème avait été abordé dans votre cas. La transaction doit nécessairement être postérieure à la rupture: Elle ne peut pas être concomitante à la rupture, sinon quoi, ce n'est plus une transaction: Cass. soc., 18 févr. 2003, n° 00-42.948.

A priori, le juge devrait déclarer la clause nulle sur le fondement de l'article 12 du CPC.

Mais là encore, aucune jurisprudence probante n'a été à ma connaissance rendue à ce propos.

Devant les tribunaux, faut-il dénoncer la convention de rupture ou la décision administrative ?

En cas de différend ultérieur, c'est bien la convention de rupture qui doit être attaqué. Le recours contre l'autorisation n'a pas grand intérêt à priori. Cela n'a d'intérêt que lorsque le salarié souhaite finalement rester dans l'entreprise et entend demander la nullité de la rupture conventionnelle.

Dans son cas, en sa qualité de salariée protégée, quelle est la juridiction compétente pour dénoncer la décision administrative ? et la convention de rupture ?

TA pour la décision administrative; CPH pour la convention de rupture.

Car, l'article L 1237-14 C. trav. crée un bloc de compétence au profil du conseil de prud'homme !

Uniquement pour les salariés "ordinaires".

Article L1237-15 du CT:

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Il s'avère qu'elle est forclos pour un R.E.P., le délai de recours contentieux de deux mois précisé dans la décision délivrée par l'autorité administrative est dépassé.

Peut-elle saisir le TA d'un recours en appréciation de légalité ? Si oui, sur quelle(s) base(s) ?

Quelle est la différence entre ces deux recours (REP et recours en appréciation de légalité) ?

Quelles sont les conséquences de ces deux recours sur une décision de l'inspecteur du travail ?

Si le délai de deux mois est dépassé, il n'est plus possible d'attaquer la décision administrative. IL reste uniquement le recours contre la rupture conventionnelle, contre l'employeur devant le CPH.

Qu'entendez-vous par recours en appréciation de légalité?

Très cordialement.

Par Visiteur

Par recours en appréciation de légalité, j'entends le recours qui vise à obtenir du juge administratif la déclaration de l'illégalité d'un acte administratif.

Il s'agit d'un recours incident, qui ne peut être exercé qu'à l'occasion d'une instance engagé devant le juge judiciaire, lorsque celui-ci, confronté à la question de la légalité d'un acte administratif surseoit à statuer jusqu'à ce que la juridiction administrative se doit prononcée.

Ainsi, si le REP est fermé, il reste cette voie. Qu'en pensez-vous ?

Je vous demandais aussi, dans mon précédent message, lequel des deux, entre le REP et le recours en interprétation de légalité, étaient le plus avantageux ?

Car, il me semble que dans le cas d'un recours en annulation (R.E.P.), si la décision de l'inspecteur du travail est annulée par le TA, le salarié a droit, en plus de ses indemnités selon le droit commun en cas de licenciement (préavis, indemnité pour LSCRS, DIF, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement...), à une indemnisation de son préjudice subi entre le licenciement et la fin du délai de deux mois suivant la notification de la décision administrative d'annulation, ceci conformément aux dispositions de l'article L 2422-4 C. trav.

Quant à un recours en appréciation de légalité, si la décision est reconnue comme illégale, le salarié aura seulement droit à ses indemnités de droit commun (préavis, DIF, indemnité légale ou conventionnelle de licenciement...) et à son indemnité selon le droit commun du licenciement (soit minimum six mois de salaire d'indemnité pour LSCRS).

En effet, l'article L 2422-4 C. trav. ne vaut qu'en cas d'annulation ou de retrait de la décision de l'inspecteur du travail.

Quelle est donc votre analyse sur ce sujet ?

Vous dites qu'attaquer la décision de l'inspecteur du travail n'a pas grand intérêt, mais, dans l'hypothèse ou on attaque cette dernière (ce qui ne peut pas être le cas, en l'espèce, puisque forclos en matière de délai) et que celle-ci est annulée, le salarié n'aura-t-il pas droit, en plus des indemnités selon le droit commun du licenciement, aux dispositions prévues par l'article L 2422-4 C. trav. ?

Et la dénonciation de la convention de rupture en elle-même, ne donne-t-elle pas droit uniquement aux indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (LSCRS) ?

Enfin, lorsque la convention de rupture est dénoncée, parce que celle-ci revêt la forme d'une transaction, comme c'est le cas d'espèce : quid de l'indemnité pour non-respect du statut protecteur (soc. 16/03/2005 n° 02-45077, soc. 23/11/2004 n° 02-44262, soc. 27/10/2004 n° 01-45902, soc. 25/10/1997 n° 94-43651, soc. 05/05/1993 n° 92-40835, soc. 21/11/1990 n° 89-10124, soc. 10/07/1990 n° 87-44256, soc. 07/11/1990 n° 88-44440, soc. 12/06/2001 n° 99-41695, soc. 28/03/2000 n° 97-44373, soc. 20/11/2002 n° 00-45564) ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Par recours en appréciation de légalité, j'entends le recours qui vise à obtenir du juge administratif la déclaration de l'illégalité d'un acte administratif.

Il s'agit d'un recours incident, qui ne peut être exercé qu'à l'occasion d'une instance engagé devant le juge judiciaire, lorsque celui-ci, confronté à la question de la légalité d'un acte administratif surseoit à statuer jusqu'à ce que la juridiction administrative se doit prononcée.

Ainsi, si le REP est fermé, il reste cette voie. Qu'en pensez-vous ?

Ok, c'est ce que personnellement j'appelle toujours "un sursis à statuer", mais je comprends. Ce que je ne comprends pas, c'est le motif susceptible d'entacher l'autorisation de nullité? L'autorisation délivrée par l'inspecteur du travail ne semble entacher d'aucune illégalité quelconque. Or, dans le cadre de ce recours, le juge se contente d'apprécier la régularité de l'acte au regard des questions soulevées par la juridiction judiciaire et cette dernière refusera de sursoir à statuer sur une question de fond, lié au motifs de l'autorisation.

Autrement, la possibilité d'un tel recours reste très limitée.

En effet, l'article L 2422-4 C. trav. ne vaut qu'en cas d'annulation ou de retrait de la décision de l'inspecteur du travail. Quelle est donc votre analyse sur ce sujet ?

Je rejoins votre interprétation.

Vous dites qu'attaquer la décision de l'inspecteur du travail n'a pas grand intérêt, mais, dans l'hypothèse ou on attaque cette dernière (ce qui ne peut pas être le cas, en l'espèce, puisque forclos en matière de délai) et que celle-ci est annulée, le salarié n'aura-t-il pas droit, en plus des indemnités selon le droit commun du licenciement, aux dispositions prévues par l'article L 2422-4 C. trav. ?

Si mais vous n'êtes plus dans les délais, et il faut tout de même un motif de nullité de la décision, ce qui n'est guère gagné d'avance: Ce qui entraîne un ration perte de temps/probabilité de gain tout de même très mince.

Enfin, lorsque la convention de rupture est dénoncée, parce que celle-ci revêt la forme d'une transaction, comme c'est le cas d'espèce : quid de l'indemnité pour non-respect du statut protecteur (soc. 16/03/2005 n° 02-45077, soc. 23/11/2004 n° 02-44262, soc. 27/10/2004 n° 01-45902, soc. 25/10/1997 n° 94-43651, soc. 05/05/1993 n° 92-40835, soc. 21/11/1990 n° 89-10124, soc. 10/07/1990 n° 87-44256, soc. 07/11/1990 n° 88-44440, soc. 12/06/2001 n° 99-41695, soc. 28/03/2000 n° 97-44373, soc. 20/11/2002 n° 00-45564) ?

On suppute, on suppute: Car en réalité, m'est d'avis que la clause transactionnelle sera annulée par juge du fait de son défaut de postériorité. Je ne suis pas favorable à l'argument tendant à dire que l'intégralité de la convention est illégale du fait de la seule présence de la clause transactionnelle.

C'est à mon avis faire une application extensive de l'article 12 du CPC.

Très cordialement.

Par Visiteur

J'ai bien compris qu'aussi bien sur un recours en annulation (REP) que sur un recours en interprétation de légalité, appelé aussi "sursis à statuer", le juge administratif ne trouvera aucun motif pour annuler la décision de l'inspecteur du travail et que seul le juge judiciaire de la juridiction spécialisée du conseil de prud'hommes est compétente pour tout litige sur la convention de rupture.

L'inspecteur du travail était dans l'obligation de valider la convention au moment où il n'y avait aucun lien avec le mandat et que le salarié voulait partir, du fait de la compétence liée de l'Administration.

L'inspecteur ne pouvant pas se mettre à la place du juge et requalifier la convention (art. 12 CPC), sinon à commettre un abus de pouvoir.

Vous dites que vous ne comprenez pas quel est le motif susceptible d'entacher l'autorisation de nullité.

Soit le juge administratif rejette la requête en annulation ou en interprétation de légalité en disant que l'inspecteur était en situation de compétence liée, du fait que le salarié voulait partir après avoir constaté qu'il n'y avait aucun lien avec le mandat détenu par celui-ci. Dans ce cas, la question ne se pose pas.

Soit l'inspecteur annule la décision de l'inspecteur au motif que la convention comprenait une clause transactionnelle et que celui-ci ne pouvait de ce fait autoriser la rupture, se trouvant ainsi non pas devant une convention de rupture amiable, mais réellement devant une transaction. Mais dans ce cas quid de l'art. 12 CPC ?

Avez-vous des jurisprudences existantes sur ce sujet dans le cadre de rupture amiable élaborée ?

Egalement, dans la fin de mon premier message sur ce sujet, je vous demandais la chose suivante :

"De plus, nous venons de nous apercevoir que, pendant la phase de négociation, deux litiges existaient entre les parties :

- son employeur a effectué une retenue pécuniaire illicite sur son salaire ;
- les discussions se sont déroulées dans la période des deux mois dont était ouvert un pourvoi en cassation, ceci suite à un précédent litige rendu par la cour d'appel de Caen.

Enfin, il faut préciser que c'est ma copine qui a pris l'initiative de demander la rupture de son CDI.

Est-ce que ces deux différends précités peuvent-ils remettre en cause la rupture conventionnelle ?"

Pouvez-vous y répondre ? Ou bien faut-il que je vous la pose dans un autre pack de questions ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Soit l'inspecteur annule la décision de l'inspecteur au motif que la convention comprenait une clause transactionnelle et que celui-ci ne pouvait de ce fait autoriser la rupture, se trouvant ainsi non pas devant une convention de rupture amiable, mais réellement devant une transaction. Mais dans ce cas quid de l'art. 12 CPC ?

L'article 12 du CPC repose sur le juge, non sur l'inspecteur. La mission de l'inspecteur du travail se résume à vérifier que les droits du salarié ne sont pas atteints et que l'indemnité versée n'est pas inférieure à l'indemnité de licenciement. Il est assez cohérent que l'inspecteur donne son autorisation malgré la présence d'une clause transactionnelle. Il n'a pas à "se faire juge" et à requalifier lui-même le contrat.

"De plus, nous venons de nous apercevoir que, pendant la phase de négociation, deux litiges existaient entre les parties :

- son employeur a effectué une retenue pécuniaire illicite sur son salaire ;
- les discussions se sont déroulées dans la période des deux mois dont était ouvert un pourvoi en cassation, ceci suite à un précédent litige rendu par la cour d'appel de Caen.

Enfin, il faut préciser que c'est ma copine qui a pris l'initiative de demander la rupture de son CDI.

Est-ce que ces deux différends précités peuvent-ils remettre en cause la rupture conventionnelle ?"

Je n'avais pas vu où était la question. En quoi cela a-t-il une incidence sur la rupture conventionnelle?

Très cordialement.

Par Visiteur

Pour que la rupture conventionnelle soit acceptée, il faut qu'il n'y ait pas de litige entre les parties.

Ceci est tiré d'une jurisprudence constante.

Dont la dernière en date, celle de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 février 2009, pourvoi n° 08-40095 qui dit que "dès lors qu'au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable d'un contrat de travail, un différend existait entre les parties sur l'exécution de la rupture de contrat, cette convention constitue une transaction".

Et à la lecture de la décision de la Haute-cour, qu'importe si le salarié a pris l'initiative de demander la rupture de son contrat de travail.

Car, c'est ma copine qui a pris d'abord l'initiative.

Dans son cas, pendant la phase de discussion de la convention de rupture, il y a eu une retenue sur salaire, ce qui constitue une sanction pécuniaire illicite, puis la Cour d'appel de Caen a rendu un arrêt sur un conflit précédent avec son employeur et c'est pendant la période de deux mois où le pourvoi en cassation était ouvert que la négociation sur la rupture conventionnelle s'est effectuée.

La fait qu'il y ait eu au moins un litige (deux litiges dans le cas d'espèce) pendant la période des négociations, ne transforme-t-elle pas cette convention de rupture d'un commun accord en transaction ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Pour que la rupture conventionnelle soit acceptée, il faut qu'il n'y ait pas de litige entre les parties.

Ceci est tiré d'une jurisprudence constante.

Dont la dernière en date, celle de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 février 2009, pourvoi n° 08-40095 qui dit que "dès lors qu'au jour de la conclusion de la convention de rupture amiable d'un contrat de travail, un différend existait entre les parties sur l'exécution de la rupture de contrat, cette convention constitue une transaction".

Je suis d'accord et ce qui est bien visé: Ce sont les conditions d'exécution de la rupture du contrat de travail et non des éléments antérieurs non liés en soi à la rupture elle même.

La fait qu'il y ait eu au moins un litige (deux litiges dans le cas d'espèce) pendant la période des négociations, ne transforme-t-elle pas cette convention de rupture d'un commun accord en transaction ?

A priori non, précisément pour les raisons évoquées supra. Ces litiges sont antérieurs à la convention de rupture et ne sont pas liés à la rupture du contrat en elle même et à son exécution.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je suis d'accord avec vous, mais cette décision va quand même dans le sens général de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui soutient que le contrat de travail ne peut faire l'objet d'une résiliation d'un commun accord entre les parties qu'en l'absence de tout litige entre elles sur la rupture ou concomitant (soc. 31/03/1998, n° 96-43016 & soc. 16/10/1999, n° 97-42846).

Vous conviendrez donc qu'il y a une nécessité de l'absence d'un litige entre les parties comme conditions de validité d'une rupture amiable du contrat de travail (soc. 31/03/1998, n° 96-43016 & soc. 16/10/1999, n° 97-42846) et que la rupture d'un commun accord ne peut valablement intervenir qu'en dehors de tout litige entre les parties (soc. 06/01/1999, n° 96-44278 & soc. 06/02/2008, n° 06-40507 06-44989 06-44990).

Que l'acte ne peut valablement constituer, ni une rupture d'un commun accord puisqu'un litige existait entre les parties, ni même une transaction qui ne pouvait intervenir qu'une fois la fin des relations contractuelles prononcées (soc. 26/10/1999, n° 97-42846).

Ainsi la décision de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 février 2009 confirme dans des termes particulièrement sévère sa jurisprudence qui proscrie toute possibilité de rupture d'un commun accord lorsqu'un litige est né antérieurement entre les parties.

Il ne s'agit pas uniquement d'un litige sur l'exécution de la rupture du CDI.

Qu'en pensez-vous ?

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je suis d'accord avec vous, mais cette décision va quand même dans le sens général de la jurisprudence de la Chambre sociale de la Cour de cassation qui soutient que le contrat de travail ne peut faire l'objet d'une résiliation d'un commun accord entre les parties qu'en l'absence de tout litige entre elles sur la rupture ou concomitant (soc. 31/03/1998, n° 96-43016 & soc. 16/10/1999, n° 97-42846).

Vous conviendrez donc qu'il y a une nécessité de l'absence d'un litige entre les parties comme conditions de validité d'une rupture amiable du contrat de travail (soc. 31/03/1998, n° 96-43016 & soc. 16/10/1999, n° 97-42846) et que la rupture d'un commun accord ne peut valablement intervenir qu'en dehors de tout litige entre les parties (soc. 06/01/1999, n° 96-44278 & soc. 06/02/2008, n° 06-40507 06-44989 06-44990).

Que l'acte ne peut valablement constituer, ni une rupture d'un commun accord puisqu'un litige existait entre les parties, ni même une transaction qui ne pouvait intervenir qu'une fois la fin des relations contractuelles prononcées (soc. 26/10/1999, n° 97-42846).

On peut en discuter, j'en conviens. Cela étant, ces jurisprudences concernaient toutes la rupture d'un commun accord. Ce mode de rupture, fondé sur le Droit commun, n'était absolument pas encadré par la loi. En conséquence, il y avait beaucoup de problème quant à la démonstration d'une volonté claire et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat. En conséquence, la Cour de cassation avait développé cette notion "d'absence de litige entre les parties" dans un souci de protection des intérêts du salarié afin que le consentement donné par le salarié soit univoque.

Cass. soc: 31 Oct. 2007, N°: 06-43570: En l'espèce, après un arrêt de travail pour maladie de l'une de ses salariées, un employeur fait signer à l'intéressée un courrier aux termes duquel le contrat de travail était rompu d'un commun accord. Elle conteste et obtient gain de cause : "Qu'en statuant ainsi, alors que la conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence de litige sur la rupture et alors que la salariée avait adressé le jour même une lettre à son employeur pour contester avoir donné son accord à la rupture du contrat de travail ce qui démontrait l'absence de volonté claire et non équivoque de le rompre, la cour d'appel a violé les textes susvisés".

Ici, il ne s'agit pas d'une rupture d'un commun accord mais bien d'une rupture conventionnelle. Le principe reste le même à ceci près que la rupture conventionnelle est mieux encadrée (contrairement à la rupture d'un commun accord); Elle donne droit à des indemnités qui ne peuvent être inférieures à l'indemnité de licenciement (contrairement à la rupture d'un commun accord): Pas si sûr que la jurisprudence fasse une appréciation aussi rude sur la notion d'absence de litige entre les parties..

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour ces échanges très fructueux.

Une fois de plus, je me ferai un plaisir d'évaluer de manière positive votre service d'information juridique en ligne.

Vous pouvez maintenant archiver la question et encore merci de ces informations si précieuses.

Très cordialement.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Une fois de plus, je me ferai un plaisir d'évaluer de manière positive votre service d'information juridique en ligne.

Vous pouvez maintenant archiver la question et encore merci de ces informations si précieuses.

Je vous remercie pour tous vos gentils propos, et vous dis peut être à bientôt alors!

Très cordialement.