

Rupture conventionnelle (contentieux)

Rupture conventionnelle d'un salarié non protégé

Compétence du conseil de prud'hommes - Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Aucun autre recours contentieux ou administratif n'est possible concernant l'homologation (c. trav. [art. L. 1237-14](#)).

Le conseil de prud'hommes peut annuler un refus d'homologation mais il n'est pas compétent pour accorder, ensuite, l'homologation de la rupture conventionnelle. En cas d'annulation du refus d'homologation par le conseil de prud'hommes, le DIRECCTE doit donc être ressaisi, dans les conditions du droit commun, pour statuer en tenant compte de l'autorité de la chose jugée, c'est-à-dire de la décision du conseil de prud'hommes (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009). Malgré ces préconisations administratives, une cour d'appel a admis que le juge prud'homal peut valider une rupture conventionnelle dont le DIRECCTE avait refusé l'homologation (CA Versailles, 6e ch., 14 juin 2011, n° 1001/005).

Par exception, lorsque le salarié est avocat, tout litige né à l'occasion de la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail est soumis à l'arbitrage du bâtonnier, à charge d'appel devant la cour d'appel siégeant en chambre du conseil (loi 71-1130 du 31 décembre 1971, art. 7 ; loi [2008-596](#) du 25 juin 2008, art. 5-III). Cette règle n'interdit pas, pour autant, les voies de recours devant le conseil de prud'hommes (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

Délai de recours - L'employeur ou le salarié qui souhaite exercer un recours dispose d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention pour saisir le conseil de prud'hommes. Passé ce délai, le recours est irrecevable et plus aucune contestation n'est donc possible.

En l'absence d'homologation expresse du DIRECCTE, le délai commence à courir à l'issue des 15 jours ouvrables dont dispose cette autorité pour instruire la demande, l'homologation étant réputée acquise dans le silence du DIRECCTE passé ce délai d'instruction (c. trav. [art. L. 1237-14](#)).

Clause de renonciation à tout recours interdite - Une clause de renonciation à tout recours contenue dans un accord de rupture conventionnelle est réputée non écrite, sans que cela remette en cause la validité de la convention elle-même (cass. soc. 26 juin 2013, n° [12-15208](#), BC V n° 167). En l'espèce, il s'agissait d'une rupture conventionnelle qui comportait une clause de renonciation irrévocable à toute action ou prétention, de quelque nature que ce soit, qui résulterait de l'exécution ou de la cessation du contrat de travail. Cette clause n'était pas valable. Pour autant, la convention de rupture restait valable.

Demande de complément d'indemnité - Le salarié peut saisir le juge prud'homal pour obtenir le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qu'il estime lui être dû sans pour autant remettre en cause la rupture conventionnelle en tant que telle (cass. soc. 10 décembre 2014, n° [13-22134](#) FSPB).

Effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse - Quand une rupture conventionnelle est invalidée par les juges (ex. : lorsque le salarié ayant signé la convention de rupture avait été victime d'un harcèlement moral, lorsque l'une ou l'autre des parties n'a pas consenti librement à la rupture conventionnelle, lorsqu'un second exemplaire de la convention de rupture n'a pas été remis au salarié), la rupture a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 30 janvier 2013, n° [11-22332](#), BC V n° 24).

Demande de résiliation judiciaire et rupture conventionnelle

Un salarié qui a demandé la résiliation judiciaire de son contrat de travail peut conclure une rupture conventionnelle. Sa demande de résiliation devient alors sans objet, sauf si l'annulation de la rupture conventionnelle est demandée dans les temps (cass. soc. 10 avril 2013, n° [11-15651](#), BC V n° 98).

Rupture conventionnelle d'un salarié protégé

Rupture conventionnelle d'un salarié protégé

La décision de l'inspecteur du travail, autorisant ou refusant la rupture conventionnelle, peut être contestée selon les règles de droit commun (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008) :

- dans le cadre d'un recours gracieux adressé à l'inspecteur du travail lui-même (ce recours étant purement facultatif, employeur et salarié protégé peuvent directement utiliser les deux autres voies de recours) ;
- dans le cadre d'un recours hiérarchique devant le ministre du Travail (c. trav. [art. R. 2422-1](#)) ;
- devant le tribunal administratif.

Seul le juge administratif est compétent pour apprécier la validité d'une rupture conventionnelle autorisée par l'inspection du travail, y compris lorsque la contestation porte sur la liberté du consentement du salarié. Un salarié protégé ne peut donc pas contester la validité de cette rupture devant le conseil de prud'hommes au titre d'un vice de son consentement (cass. soc. 26 mars 2014, n° [12-21136](#), BC V n° 91 ; cass. soc. 15 avril 2015, n° [13-22148](#) D).

POUR ALLER PLUS LOIN :

RF Social, Cahier juridique 155 « Rupture conventionnelle et autres alternatives au licenciement ».

VOIR AUSSI :

Rupture conventionnelle ; Rupture conventionnelle (procédure).

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 11/05/2015)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.