Image not found or type unknown

homologation rupture conventionnelle d'un cdi

Par **le tetu**, le **02/03/2012** à **10:11**

Bonjour,

L'autorité compétente peut-elle homologuer la convention de ruture amiable d'un cdi si le montant de l'indemnité de départ inscrite sur le formulaire est inférieure au montant minimum légal ?
Sachant que par la suite le salarié peut demander aux Prud'hommes de régler l'éventuel litige.
Et l'employeur peut-il, aprés cette homologation, contester la décision de la DIRECCTE sous prétexte qu'il a indiqué dans le document un montant de prime de départ trop faible ?
Merci.

Par **DSO**, le **02/03/2012** à **11:46**

Bonjour,

Si le montant est inférieur à ce qui aurait dû être, la DIRECCTE refusera automatiquement l'homologation.

Cordialment,
DSO

Par **le tetu**, le **02/03/2012** à **12:09**

Merci pour cette réponse.
Mais faut-il considérer que la DIRECCTE doit obligatoirement refuser l'homologation et sur la base de quel texte ?
Ou bien s'agit-il de la pratique courante et assez logique qui pourrait alors permettre de revoir la convention.

Par **DSO**, le **02/03/2012** à **14:12**

Source: Ministère du Travail:

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée
Synthèse

Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention… Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi…), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.
A savoir

La rupture conventionnelle, dont les conditions, modalités et conséquences sont présentées ici, ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.
Sommaire

En quoi consiste la rupture conventionnelle ?
Quelle est la procédure ?
Quel est le contenu de la convention ?
Peut-on se rétracter ?
En quoi consiste l'homologation de la convention ?
Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?
Un recours juridictionnel est-il possible ?
Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

Fiche détaillée

En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail (voir ci-dessous), destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Dépourvue de motif autre que la commune volonté des parties de rompre le contrat, une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. Pour autant, elle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE Ainsi, il convient que le salarié soit préalablement dûment informé de ces droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter ou non pour une rupture conventionnelle en cas de suppression de poste et si les garanties attachées au licenciement économique se révèlent plus avantageuses pour lui. On rappelle, en effet, que, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, le salarié bénéficie notamment des garanties suivantes :

1 Dans les entreprises ou groupes non soumis à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprises ou groupes de moins de 1000 salariés et entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), l'employeur doit proposer le contrat de sécurisation professionnelle avec :
une allocation correspondant à 80 % de son salaire journalier de référence, versée à compter du lendemain de la rupture du contrat de travail (sans préavis) et pendant 12 mois maximum,
un entretien individuel de pré-bilan pour identifier le profil et le projet de reclassement de l'intéressé et un plan de sécurisation professionnelle qui comprend notamment :
si nécessaire, un bilan de compétences,
un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi…) et d'orientation professionnelle,
des actions de validation des acquis de l'expérience et des mesures de formation,
la possibilité de bénéficier, dans certaines circonstances, d'une indemnité différentielle de reclassement.
2 Dans les entreprises ou groupes de 1000 salariés et plus, l'employeur doit proposer un « congé de reclassement » qui s'inscrit dans le cadre d'une « cellule de reclassement ». Il devra, dans ce cadre, verser une allocation s'élevant à 65 % du salaire brut de référence (sans être inférieure à 85 % du SMIC) pendant la durée du congé qui excède le préavis. Un « congé de mobilité » peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC) lorsque cet accord prévoit et fixe les modalités de ce congé. Il est mis en œuvre dans les mêmes conditions que le congé de reclassement. Pour plus de précisions sur cette question,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

on peut se reporter à l'Instruction DGT n° 2010-02 du 23 mars 2010 citée en référence.

Quelle est la procédure ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.
Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;
soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste est consultable auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE (précisément, dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.
La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative ; aucune autre, par exemple un avocat, ne peut donc assister à ces entretiens.

Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail (voir précisions ci-dessous).

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative (pour les salariés protégés, voir ci-dessous). Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

impose un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

administrative pour homologation ou pour autorisation (voir ci-dessous) ;
et permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés -voir précisions ci-dessous-) pour exercer ce droit de rétractation. Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Pour se prémunir de toute difficulté, la partie qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

Le délai de rétractation mentionné ci-dessus démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Par application de l'article R 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.
La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

En quoi consiste l'homologation de la convention ?

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), avec un exemplaire de la convention de rupture. Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementairedont le modèle a été fixé par l'arrêté du 8 février 2012 (JO du 17) cité en référence.

Le formulaire de demande d'homologation contient en sa partie « 3 » la convention de rupture. Il est « autosuffisant » et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé. Si les parties le souhaitent, ce formulaire peut être éventuellement complété par des feuillets annexes présentant soit une convention de rupture ad hoc, soit explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture. Un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identités et signatures des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est à dire que sont exclus les dimanches et les jours fériés- voir précisions ci-dessous), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle…

Le délai d'instruction de la demande par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) démarre le lendemain de la réception de la demande par le DIRECCTE. Par application de l'article R. 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

La validité de la convention est subordonnée à son homologation ; en d'autres termes, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles :

si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation (voir ci-dessous) ;
si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun, et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DIRECCTE.
S'agissant de la situation juridique du salarié pendant la procédure - c'est à dire tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer (le salarié peut ainsi, par exemple, être en congés payés). La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie comprises ; en particulier, le salarié doit être rémunéré normalement pendant cette période..

Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?

La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.) dont la liste est donnée par les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail. Elle peut également s'appliquer aux médecins du travail (voir précisions ci-dessous).

Toutefois, dans ce cas, et par dérogation aux dispositions précédemment exposées :

la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail pour chacun de ces salariés. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire Cerfa n° 14599*01 dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 8 février 2012 (JO du 17) cité en référence ; cette demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation (voir ci-dessus) ; pour de plus amples précisions, on peut se reporter à la Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 citée en référence ;
la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, lequel dispose pour instruire la demande du délai de droit commun de l'autorisation qui peut être prolongé jusqu'à deux mois ; la date convenue de rupture du contrat de travail doit donc être fixée en conséquence.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail. Cette disposition, codifiée à l'article L. 1237-15 du code du travail, est issue de la loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 citée en référence. A compter du 1er juillet 2012, date d'entrée en vigueur du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 (JO du 31), la procédure d'autorisation applicable à cette rupture conventionnelle sera celle spécifiquement prévue par les articles R. 4623-18 à R. 4623-24 du

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

code du travail, dans leur rédaction issue de ce décret.

Un recours juridictionnel est-il possible ?

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l'autorisation de rupture conventionnelle).

Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Les avocats salariés titulaires d'un contrat de travail, doivent présenter leur demande d'homologation devant le DIRECCTE compétent. Toutefois, en cas de contentieux, c'est devant le Bâtonnier que le litige doit être porté.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ?
Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle ») dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement (Voir ci-dessous). À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité. Si le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera égale à : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5e multiplié par 7/12e.

Aux termes de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, l'indemnité spécifique de rupture à verser au salarié dont le CDI a été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle de l'article L. 1237-11 du Code du travail, doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, dès lors que cette dernière s'avère plus favorable, pour le salarié, que l'indemnité légale.
Cet avenant ne s'est d'abord imposé qu'aux employeurs adhérents du MEDEF, de la CGPME ou de l'UPA, et ce au titre des conventions de rupture conventionnelle conclues depuis le 18 mai 2009. Son extension par l'arrêté du 26 novembre 2009 (JO du 27 novembre) le rend désormais obligatoire à l'égard de tous les employeurs entrant dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008 (c'est-à-dire les employeurs du secteur privé, exception faite, notamment, des professions libérales, du secteur associatif et des employeurs de salariés agricoles), et ce au titre des conventions de rupture conclues depuis le 28 novembre 2009.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Les conventions conclues précédemment ne sont pas remises en cause.

La rupture conventionnelle est également ouverte aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l'un et l'autre cas, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Régime fiscal et social

N'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, la fraction de l'indemnité spécifique versée à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :
a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond de calcul des cotisations de sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;
b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Sur le régime social de cette indemnité, on se reportera aux précisions figurant sur le site de l'Urssaf

Autres indemnités et documents à remettre au salarié

S'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

Par **pat76**, le **02/03/2012** à **14:30**

Bonjour

La DIRRECTE refusera l'homologation automatiquement si l'indemnité n'est pas conforme à ce qu'elle devrait être légalement.

Il faudra donc, revoir la convention de rupture.

Le mieux serait que l'indemnité de rupture soit conforme au minimum légal dès la signature de la convention.

Cela évitera de reprendre les entretiens.

Pour les Textes de références c'est : l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

articles 11 et 12;

L'article 12 précise:

a) la rupture conventionnelle

.... L'accès aux indemnités de rupture et aux allocations du régime d'assurance chômage est assuré:

- par le versement d'une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de rupture ptrévue à l'article 11 (Avenant n° 4 du 18 mai 2009) " ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable".

Vous pourrez également prendre connaissance de l'instruction de la Direction Générale du Travail (DGT) n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

Par **le tetu**, le **02/03/2012** à **18:04**

Merci pour ces réponses très très complètes. J'avais lu pas mal de choses avant d'intervenir mais je mène cette recherche sans avoir tous les documents sous les yeux. Une des personnes consernées me dit que la convention a été homologuée bien que l'indemnité soit inférieure au minimum légal. J'ai toutes les bonnes raisons de croire cette personne. Supposons donc que le directeur de la DIRECCTE ait homologué cette convention malgré que le montant de l'indemnisation soit insuffisant. Car après tout il s'agit d'un traitement humain et non pas d'un robot.
Même si cette homologation est une erreur, du fait que tout recours contentieux ou administratif est exclu, que seul le conseil des prud'hommes peut être saisi, il me semble que l'homologation ne pourrait pas vraiment être annulée, mais que le salarié pourrait demander au prud'hommes que le montant de l'indemnité soit revu. Mais je ne suis sûr de rien.
Qu'en pensez vous ??

Par **pat76**, le **02/03/2012** à **18:19**

Rebonjour

Conseil des Prud'hommes de Valence en date du 14 octobre 2008; n° 08/00501:

" La rupture conventionnelle ne peut être homologuée que si le montant de l'indemnité spécifique est conforme aux textes applicables au jour de la signature de la convention."

Qui avait demandé la rupture conventionnelle, le salarié ou l'employeur?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **le tetu**, le **02/03/2012** à **21:25**

Effectivement, cette décision du Conseil des Prud'hommes de valence confirme la règle générale. Mais il faudrait savoir, dans ce cas précis, qui a saisi le conseil et dans quel objectif. Il me semble que la ruture conventionnelle est (au moins sur le papier)décidée d'un commun accord. Il n'est donc pas vraiment possible de savoir qui est à l'origine de la demande.
Je ne suis pas juriste et je ne suis pas certain que mon insistance soit cohérente, mais dèjà nous pouvons constater qu'il est possible, pour une raison quelconque, que l'homologation soit accordée dans un cas où, à l'évidence elle devrait être refusée. Et c'est bien le Conseil des Prud'hommes qui tranche dans ce cas là.
Mais pourquoi ne pas supposer qu'un salarié aille devant les Prud'hommes, non pas pour contester l'homologation en elle même, mais un des éléments de la convention de rupture. Et notamment, le montant de l'indemnité de ruture. Ce qui est génant, c'est de demander à la justice de changer ce qu'on a accepté librement auparavent. Ce n'est peut-être pas recevable. Ou bien le Conseil des Prud'hommes devrait-il systématiquement annuler l'homologation ?
En tout cas, si c'est l'employeur qui demande au Conseil des Prud'hommes d'annuler l'homologation de la convention de rupture car le montant de l'indemnité de rupture est trop faible, ça pose question.... Quelle pourrait bien être la motivation de l'employeur dans ce cas ?

Par **DSO**, le **02/03/2012** à **21:30**

L'employeur ne pourra pas saisir le Conseil de Prud'hommes car il aurait versé un montant inférieur à ce qu'il vous aurait dû.

Cela n'aurait strictement aucun sens. Nul ne peut se prévaloir de sa propre turpitude.

Cordialement,
DSO

Par **le tetu**, le **02/03/2012** à **22:53**

Turpitude... J'ai vérifié sur mon dico....Oups, le mot est fort.
Mais pourquoi pas. Et s'il s'agit vraiment de turpitude ne peut-on imaginer l'employeur qui joue un coup de poker avec un employé qui a de l'ancienneté et qui est vraiment vraiment décidé à partir. L'employeur fixe le montant de l'indemnité à la moitié de son niveau légal. L'employé pressé accepte.
Soit l'homologation est refusée et l'employeur ne veut pas aller plus haut pour l'indemnité de départ, il n'est pas obligé de renégocier, auquel cas le salarié peut partir sans rien, et l'employeur reste satisfait d'avoir offert à l'employé démissionnaire une solution bien meilleure que celle qu'il choisira lui même. Et si par hasard l'homologation est acceptée, et bien l'employeur s'en tire à bon compte. Dans les deux cas le salarié part perdant. Sauf si l'on peut espérer que le Conseil des Prud'hommes, saisi ultérieurement par le salarié, lui donne raison quand au montant de l'indemnité de départ, sans annuler l'homologation.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

" La rupture conventionnelle ne peut être homologuée que si le montant de l'indemnité spécifique est conforme aux textes applicables au jour de la signature de la convention."

Je reviens sur cette citation du Conseil des Prud'hommes de Valence.
Contrairement à ce que j'écrivais plus haut, ce n'est pas une décision. C'est la reprise du texte réglementaire. Mais à quel jugement celà a-t-il abouti ?

Par **DSO**, le **03/03/2012** à **09:00**

Vous méritez votre pseudo "le têtu", ou alors vous êtes un hyper angoissé.

1- Vous n'êtes pas démissionnaire. La rupture conventionnelle n'est ni une démission, ni un licenciement, mais une rupture amiable d'un commun accord.

2- Il y a au moins 2 éléments essentiels que la Direccte vérifie: la date de départ du salarié qui doit être postérieure aux délais de rétractation et d'homologation, et surtout l'indemnité accordée.

3- Vous indiquez : "l'employeur n'est pas obligé de rénégocier Soit l'homologation est refusée et l'employeur ne veut pas aller plus haut pour l'indemnité de départ, il n'est pas obligé de renégocier, auquel cas le salarié peut partir sans rien, et l'employeur reste satisfait d'avoir offert à l'employé démissionnaire une solution bien meilleure que celle qu'il choisira lui même. "

Si l'employeur ne veut pas payer l'indemnité prévue, alors il est obligé de vous garder, car la rupture devient caduque.

Corialement,
DSO

Par **le tetu**, le **03/03/2012** à **21:46**

Bonsoir,
Il ne s'agit pas de moi mais d'une amie qui a déjà quitté l'entreprise puisque la convention de rupture a été homologuée. Bien que le montant de l'indemnité porté sur le document soit en gros de la moitié de ce à quoi elle avait droit.
Elle ne souhaite pas être réintégrée dans l'entreprise, mais n'a découvert ses droits qu'aprés coup. Je sais que ça peut parraitre étrange, mais si tout était simple et clair, ce forum n'aurait plus d'utilité.....
Peut-elle réclamer son dû devant le Conseil des Prud'hommes, sans pour autant demander et même craindre, finalement, une annulation de l'homologation.
Merci.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **DSO**, le **04/03/2012** à **09:08**

Bonjour,

Cela aurait plus simple de dire dès le départ que la ruture conventionnelle avait été validée par la DIRECCTE alors que l'indemnité versée était inférieure à la loi (ou à la convention collective). Nous aurions gagné du temps.

Si donc, vous êtes absolument certain de vos calculs, votre amie devra saisir le Conseil de Prud'hommes pour contester le montant de la rupture.

Le Conseil de Prud'hommes ne pourra pas imposer la réintégration de votre amie, mais pourra juger que la rupture ainsi intervenue s'analyse en une rupture abusive ou un licenciement sans cause réelle et sérieuse selon l'ancienneté de votre amie.

Je demeure néanmoins circonspect quant à l'erreur grossière de la DIRECCTE, mais peut-être l'avez vous déjà contactée...

Cordialement,
DSO

Par **le tetu**, le **04/03/2012** à **10:23**

....."Une des personnes consernées me dit que la convention a été homologuée bien que l'indemnité soit inférieure au minimum légal. J'ai toutes les bonnes raisons de croire cette personne.
Supposons donc que le directeur de la DIRECCTE ait homologué cette convention malgré que le montant de l'indemnisation soit insuffisant. Car après tout il s'agit d'un traitement humain et non pas d'un robot.
Même si cette homologation est une erreur, du fait que tout recours contentieux ou administratif est exclu, que seul le conseil des prud'hommes peut être saisi, il me semble que l'homologation ne pourrait pas vraiment être annulée, mais que le salarié pourrait demander au prud'hommes que le montant de l'indemnité soit revu. Mais je ne suis sûr de rien.
Qu'en pensez vous ?? "

Voici ce que j'écrivais le 02-03. Et je n'étais ni clair, ni sûr de rien. Mais têtu et sans doute pas mal angoissé...
Grace à vous j'y vois plus clair et j' ai le plaisir d'avoir découvert qu'on peut efficacement et cordialement débattre sur des forums comme celui-ci.
Je vous remercie beaucoup.

Par **DSO**, le **04/03/2012** à **10:46**

Vous êtes têtu (ce n'est pas forcément un défaut) moi, je suis méfiant.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

À mon tour donc d'insister lourdement. Il faut absolument vérifier si ce que dit cette personne est vraiment exact ou pas.

Calculer ce que votre amie aurait dû percevoir n'est pas compliqué. C'est pourquoi j'ai du mal à imaginer une telle erreur de la part de la DIRECCTE (même si les agents ne sont pas infaillibles).

Cordialement,
DSO

Par **le tetu**, le **04/03/2012** à **12:48**

Je partage votre méfiance et votre insistance n'est pas lourde du tout. En tout cas elle se justifie grandement.
Comme les échanges avec cette amie se font à distance je ne peux voir de mes yeux certains documents. J'essaie d'écouter et de vérifier ce qu'on me dit.
Comme cette personne me dit avoir entre les mains un document contenant une rubrique sur la décision d'homologation et comportant deux cases : refus ou acceptation, j'ai cherché à me procurer ce document pour en vérifier la présentation et le contenu.
J'ai trouvé le cerfa n° 14598*01. Mais là j'ai été surpris de ne pas y trouver la rubrique sur la décision d'homologation.
Têtu, j'ai cherché encore et je viens de touver un document du 19 juillet 2008 qui est presque identique au cerfa actuel, mais qui comporte bien une quatrième rubrique intitulée : " Décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle".
Nous sommes passés de la DDTEFP à la DIRECCTE, le formulaire a été modifié, c'est clair, mais je me demande comment le directeur départemental peut aujourd'hui indiquer son avis aux parties. Ou bien le documents cerfa actuel dont je dispose est incomplet, mais je ne trouve rien d'autre.
S'agissant du calcul de l'indemnité je peux dire qu'il n'y a pas de doute, car comme vous le dites, c'est assez simple.
S'agissant de l'acceptation de l'homologation, j'ignore s'il s'agit d'une erreur. Car j'imagine mal qu'on puisse se tromper lorsque les chiffres varient du simple au double, tant pour l'employeur que pour la personne chargée d'étudier le dossier.

Par **pat76**, le **04/03/2012** à **14:14**

Bonjour

Le mieux c'est de se rendre à la DIRRECTE pour avoir une explication avant d'entamer une procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

Par **le tetu**, le **05/03/2012** à **21:26**

Bonsoir,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je pense que cette démarche a été entreprise par mon amie.
Je reviendrai ici en dire plus lorsque la situation évoluera.

Par **le tetu**, le **21/03/2012** à **15:47**

Bonjour,
Sans avoir beaucoup d'éléments nouveaux, je me suis quand même renseigné sur le jugement rendu le 14 octobre 2008 par le Conseil des Prud'hommes de Valence au sujet d'un defus d'homologation de rupture conventionnelle.
Dans ce cas il s'agissait d'une salariée qui attaquait le refus d'homologation prononcé par la DIRRECTE au motif que l'indemnité portée sur le document était inférieur à l'indemnité légale.
Hors la salariée souhaitait accepter les choses en l'état.
Le Conseil des Prud'hommes a donc annulé la décision de la DIRRECTE et hologué lui même la ruture conventionnelle malgré que l'indemnité soit inférieure au montant légal.
Je ne sais pas si mes explications sont claire, mais on peut facilement trouver mieux sur internet....
Ce jugement pourrait peut-être expliquer que dans certains cas, par la suite, la DIRRECTE accepte de reproduire cette décision.
Peut-on dire que ce jugement du Conseil des Prud'hommes de Valence fait jurisprudence ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés