

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# Rupture conventionnelle et transaction : ne pas confondre !

C'est ce que vient de comprendre un employeur pour lequel la Cour d'appel de Chambéry vient de rendre un arrêt le 6/09/2011. L'affaire concernée Un employeur souhaite mettre fin ...

## Sommaire

- L'affaire concernée
- Définition de la rupture conventionnelle
- Définition de la transaction
- Références

C'est ce que vient de comprendre un employeur pour lequel la Cour d'appel de Chambéry vient de rendre un arrêt le 6/09/2011.

### L'affaire concernée

Un employeur souhaite mettre fin au contrat de travail de son salarié pour des motifs tenant à « l'incapacité professionnelle du salarié ».

Il convoque le salarié à un entretien préalable.

Au cours de celui-ci il évoque la possibilité de recourir à une rupture conventionnelle, vantant au passage ses intérêts financiers non négligeables.

« présenté la rupture conventionnelle comme financièrement favorable par rapport à un licenciement sans indemnité »

Manque de chance, le salarié avait indiqué à l'inspection du travail précédemment qu'il redoutait la perte de son emploi.

Là où la confusion touche son paroxysme, c'est quand l'employeur conclut un « accord transactionnel ».

Le salarié saisit le Conseil de prud'hommes souhaitant faire reconnaître la rupture de son contrat de travail illicite.

Suite à un appel, ce sont donc les juges de la Cour d'appel qui doivent se prononcer.

Il s'avère que dans le cas présent la cour prononce la nullité de la rupture conventionnelle et considère que la rupture doit s'analyser en un licenciement prononcé sans cause réelle et sérieuse.

Confondre rupture et transaction peuvent conduire à des conséquences fâcheuses, ce qui suit peut être donc utile...

### Définition de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle constitue un mode de rupture récent dont le succès ne se dément pas (cf. notre article du 8/06/2011).

Elle a été créée par la loi LMMT (Loi de Modernisation du Marché du Travail du 25/06/2008, JO du 26/06/2008) pour une entrée en vigueur le 20/07/2008.

Elle suppose l'accord des deux parties (salarié et employeur) et le respect strict des 3 étapes suivantes :

#### Étape numéro 1 :

Rédaction de la convention après qu'au moins un entretien se soit déroulé entre les deux parties concernées.

#### Étape numéro 2 :

Respect d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie a la possibilité de renoncer à la rupture conventionnelle et donc de poursuivre la relation contractuelle.

A l'issue de ce délai, la convention est adressée aux services de DIRECCTE pour homologation.

#### Étape numéro 3 :

Les services des DIRECCTE disposent d'un délai de 15 jours ouvrables pour homologuer la convention et permettre ainsi la rupture du contrat de travail.

### Définition de la transaction

La transaction n'est en aucun cas un mode de rupture du contrat de travail.

Elle ne peut intervenir que lorsque la rupture a été prononcée, soit la notification du licenciement, l'annonce de la démission, la notification de la mise à la retraite du salarié.

A signaler que la transaction ne peut pas intervenir suite à la notification d'un licenciement fait par lettre remise en mains propres, la Cour de cassation s'étant prononcée à de nombreuses reprises à ce sujet.

La transaction a pour objectif de mettre fin à un litige né (ou à naître) entre le salarié et l'employeur.

L'intérêt est partagé car :

- Pour le salarié qui obtient une somme tout de suite au lieu d'attendre une longue procédure ;
- Pour l'employeur qui peut éviter un procès incertain.

La transaction n'obéit à aucun formalisme légal, même si la prudence invite les employeurs et les salariés à rédiger un écrit.

Elle entraîne obligatoirement le versement d'une indemnité transactionnelle, dont le montant ne peut pas être « dérisoire ».

### Références

CA CHAMBERY Chambre Sociale 6.09.2011 RG N° 10/02663