

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La rupture conventionnelle n'est pas remise en cause si les congés payés ne sont pas réglés !

Une rupture conventionnelle est-elle remise en cause si des congés payés dus ne sont pas réglés par l'employeur ? C'est à cette question inédite, selon nous, que la Cour d'appel devait ...

Sommaire

- L'affaire concernée
- La décision du Conseil de prud'hommes
- La décision de la Cour d'appel
- Que peut-on en conclure ?
- Références

Une rupture conventionnelle est-elle remise en cause si des congés payés dus ne sont pas réglés par l'employeur ? C'est à cette question inédite, selon nous, que la Cour d'appel devait répondre dans une décision récente.

L'affaire concernée

Une salariée est engagée en qualité de responsable de bar à cocktails suivant contrat à durée indéterminée et à temps partiel (22 heures) à compter du 11/08/2006 par une entreprise qui exploite une discothèque.

Le 3/10/2008, l'employeur et la salariée ont signé une rupture conventionnelle du contrat de travail dont la date envisagée était fixée au 13/11/2008.

Par la suite, la salariée saisit le Conseil de Prud'hommes de LORIENT, aux fins de voir dire que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, arguant de ce qu'elle n'avait pas été payée de l'intégralité des sommes qui lui étaient dues dont l'indemnité compensatrice de congés payés.

La décision du Conseil de prud'hommes

Dans un premier temps, le Conseil de prud'hommes déboute la salariée de sa demande.

Il juge qu'il n'y a pas lieu de dénoncer la rupture conventionnelle.

Extrait du jugement :

Vu le jugement rendu le 8 février 2010 par le Conseil de Prud'hommes de LORIENT lequel a :

(...) confirmé la validité de la rupture conventionnelle,

Mais la salariée décide de faire appel.

La décision de la Cour d'appel

Les juges de la Cour d'appel, observent en effet que l'employeur n'avait pas procédé au paiement de l'indemnité compensatrice de congés payés.

C'est un manquement de l'employeur à ses obligations, qui ne remet toutefois pas en cause la validité de la rupture conventionnelle selon les juges.

La salariée a donc été déboutée de sa demande de requalification de la rupture conventionnelle, en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Extrait du jugement :

Par ailleurs, si Madame X... se prévaut de la non-exécution de la convention de rupture dans la mesure où elle n'a pas été remplie intégralement de ses droits, la Cour relève que la convention de rupture prévoyait le versement d'une indemnité de licenciement laquelle a effectivement été versée lors du départ de la salariée.

En effet, seule l'indemnité compensatrice de congés payés d'un montant brut de 1.984,95 euros n'a pas été réglée. Toutefois, ce manquement de l'employeur à ses obligations n'est pas de nature à mettre en cause la validité de la rupture conventionnelle.

Dans ces conditions, Madame X... a été à juste titre déboutée de ses demandes relatives à la requalification de la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Que peut-on en conclure ?

En l'absence d'une décision de la Cour de cassation en l'espèce, il serait hâtif de tirer des conclusions définitives du présent jugement.

Cela nous semble toutefois prendre un gros risque de ne pas remplir ses obligations, la rupture conventionnelle nécessite l'accord des deux parties, tout désaccord peut être risqué dans ce mode de rupture, qui décidemment est souvent au rendez-vous des contentieux actuels.

Références

Cour d'appel de Rennes. No Rôle : 10/01589 6 janvier 2012.