



**Jean-Sébastien
Capisano**



**Alexandre
Roumieu**

Droit social : les conseils d'actualité

avec  **Avocats spécialisés en droit social**

Les risques de remise en cause des ruptures conventionnelles se multiplient

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail issu de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, qui permet, lorsque les parties le souhaitent, de mettre un terme à leurs relations de façon amiable. Cependant, dans certaines situations, la sécurité juridique censée résulter de la rupture conventionnelle se révèle plutôt être une source de risque supplémentaire pour l'employeur.

En effet, comme toute convention, la rupture conventionnelle encourt l'an-

nullation lorsque le consentement des parties n'a pas été donné de façon libre et éclairée ou encore lorsque ce type de rupture se heurte à un texte d'ordre public. La Cour de cassation a ainsi eu l'occasion de juger que la rupture amiable du contrat de travail (autre mode de rupture basé sur le consentement mutuel et donc très proche de la rupture conventionnelle) ne pouvait intervenir en cas de litige préexistant entre les parties ou en cas de déclaration d'inaptitude antérieure du salarié.

Sur ce fondement, plusieurs juridic-

tions du fond ont procédé récemment à l'annulation de ruptures conventionnelles, requalifiant celles-ci en licenciements sans cause réelle et sérieuse, dès lors qu'il existait un litige entre le salarié et l'employeur (CA Rouen, 27 avril 2010 ; CPH Bobigny, 6 avril 2010) ou en cas d'avis d'inaptitude (CPH des Sables-d'Olonne, 25 mai 2010) précédant la conclusion de l'acte de rupture conventionnelle.

Plus récemment encore, le Conseil de prud'hommes de Rambouillet a infligé une sanction identique à un

employeur en se basant sur la convention n° 158 de l'Organisation internationale du travail. D'après les juges, dès lors que l'employeur prend l'initiative d'engager le processus de rupture conventionnelle, le texte de l'OIT impliquerait une requalification de celle-ci en licenciement sans cause réelle et sérieuse (CPH Rambouillet, 18 nov. 2010).

On ne saurait donc que déconseiller la rupture conventionnelle en cas de litige ou de déclaration d'inaptitude préexistante. En outre, il conviendra en tout état de cause de laisser le salarié prendre l'initiative de la rupture conventionnelle, notamment en ce qui concerne le premier écrit relatif à la demande de mise en œuvre du processus.

Attention aux démissions équivoques !

La jurisprudence considère que la démission ne se présume pas et ne peut résulter que d'une manifestation de volonté du salarié dénuée de toute ambiguïté.

La Cour de cassation vient de rappeler qu'elle entend appliquer ce principe strictement (Cass. soc., 9 déc. 2010, n° 09-41.498). En l'espèce, un salarié avait, à l'issue d'un

congé, écrit un courrier à son employeur mentionnant en objet «démission à l'issue d'un congé sabbatique», dans lequel il indiquait qu'il ne désirait pas reprendre ses fonctions à l'issue de son congé et demandait à la direction des ressources humaines de lui «donner la marche à suivre pour les démarches administratives requises par (sa)

démission». En outre, il n'avait pas retourné les documents à remplir que lui avait envoyés l'entreprise en réponse à son courrier. Dès lors, son employeur l'avait considéré démissionnaire. À tort selon les juges, pour qui les faits ne faisaient pas ressortir une volonté claire et non équivoque de démissionner, et justifieraient en conséquence la requali-

fication de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les employeurs sont donc invités à faire preuve de la plus grande attention quant aux termes d'un courrier se présentant, a priori, comme une lettre de démission, et, devront, s'il existe le moindre doute, demander au salarié de préciser clairement sa volonté.

Un nouveau dispositif particulièrement souple d'optimisation fiscale des rémunérations

Le législateur vient de créer un nouveau système d'optimisation des rémunérations, particulièrement peu coûteux et peu contraignant pour l'entreprise (art. 116 de la loi du 9 nov. 2010).

En effet, une disposition de la loi portant réforme des retraites passée relativement inaperçue prévoit la

possibilité de permettre aux salariés d'effectuer des versements volontaires à leur régime de retraite d'entreprise, venant en déduction de leur revenu imposable (dans la limite de 10% de leur rémunération annuelle, l'exonération étant en tout état de cause plafonnée, pour 2011, à 282.720 euros annuels).

Les organismes assureurs réfléchissent actuellement aux modalités de mise en œuvre pratique de cette nouvelle faculté.

Le dispositif s'avère particulièrement intéressant pour les entreprises puisqu'il semble désormais possible de mettre en place un régime de retraite avec des cotisations

patronales et salariales obligatoires minimales, dans le seul but d'ouvrir la possibilité aux salariés d'effectuer des versements volontaires. Le régime permettrait alors aux salariés de bénéficier du dispositif d'optimisation, tout en limitant le coût pour l'entreprise à un montant modique.