

- > **Rupture conventionnelle** : pas de remise des documents de fin de contrat avant l'homologation
- > **Protection universelle maladie** : les modalités de calcul de la cotisation due par certains assurés
- > **Un redressement de l'emploi dans l'OCDE** mais une croissance très limitée des salaires

## le dossier juridique p. 1-8

- > **Loi relative à la déontologie** des fonctionnaires

## // l'actualité

LIAISONS SOCIALES PRESSE

## RUPTURE DU CONTRAT

# Rupture conventionnelle : pas de remise des documents de fin de contrat avant l'homologation

**Dans un arrêt du 6 juillet 2016, la Cour de cassation précise que le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, sans attendre la décision relative à l'homologation, une attestation Pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte, s'analyse en un licenciement non motivé.**

Dans un arrêt du 6 juillet, la Cour de cassation proscrit la pratique consistant à remettre les documents de fin de contrat au salarié avant que l'autorité administrative n'ait statué sur la demande d'homologation.

En cas de refus d'homologation, le salarié pourra en effet se prévaloir d'un licenciement non motivé, ouvrant droit aux indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

## Remise des documents trois jours avant la décision de l'administration

Un directeur commercial a signé une convention de rupture le 30 avril 2009. Le 5 juin, sans attendre la décision d'homologation, l'employeur lui a versé l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (plus de 70 000 €), lui a remis l'attestation destinée à Pôle emploi ainsi qu'un reçu pour solde de tout compte, le salarié cessant donc le travail le jour même.

Cependant, le 8 juin, l'autorité administrative rend sa décision et refuse d'homologuer la convention de rupture.

L'employeur met alors le salarié en demeure de reprendre le travail, ce à quoi ce dernier ne répondra pas. Il sera

finalement licencié pour abandon de poste (faute grave) le 19 octobre 2009. Pour la Cour d'appel de Versailles, le licenciement du 19 octobre était parfaitement fondé : faute d'homologation, le contrat de travail devait se poursuivre, de sorte que le salarié aurait dû regagner son poste. Ce dernier avait d'ailleurs été destinataire de la décision de refus d'homologation et ne l'avait pas contestée. Les juges du second degré en avaient donc déduit non seulement que le licenciement pour abandon de poste était parfaitement fondé, mais en outre, que le salarié devait restituer l'indemnité de rupture conventionnelle.

Une décision toutefois censurée par la Haute juridiction.

## Licenciement non motivé

Dans son arrêt du 6 juillet 2016, la Cour de cassation rappelle que « selon l'article L. 1237-14 du Code du travail, la validité de la convention de rupture est subordonnée à son homologation ». Elle poursuit en précisant que « s'analyse en un licenciement non motivé, le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, sans attendre la décision relative à l'homologation, une attestation Assédic et un solde de tout compte ».

Elle renvoie en conséquence les parties devant la Cour d'appel de Versailles, autrement composée, pour tirer les conséquences de ce licenciement non motivé, qui s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Faute d'homologation, le salarié ne devrait pas conserver son droit à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

En pratique, l'employeur doit donc se garder de préjuger de l'homologation

de la convention. Il doit attendre la date d'expiration du contrat pour remettre les documents de fin de contrat et cesser de fournir du travail au salarié. Cette date est nécessairement postérieure à la décision d'homologation, la rupture intervenant au plus tôt au lendemain de la décision administrative (*C. trav., art. L. 1237-13*). ■

Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 14-20.323 FS-D

CONSULTER LE DOCUMENT SUR :  
[www.liaisons-sociales-quotidien.fr](http://www.liaisons-sociales-quotidien.fr)

## // Conférence Lamy

## Contrôle du temps de travail – Preuve et sanctions

Contrôle du temps de travail, preuve des temps travaillés et de repos, rôle de l'inspection du travail et des IRP, sans compter les situations des forfaits en jours et temps partiels... Lamy vous propose une journée d'actualité le 16 septembre 2016 sur ces thématiques. Les règles applicables et les risques encourus seront rappelés. Des solutions opérationnelles pour se mettre en conformité seront présentées. En présence de Corinne Cherubini et Dominique Michel de la DGT, des avocats spécialisés Éric Barbry (Cabinet Bensoussan), Éric Appenzeller (Audalys Avocats) et Sylvain Niel (Fidal).

Contact inscriptions :  
www.lamy-conference.fr  
09 69 32 35 99