

Licenciement pendant rupture conventionnelle

L'employeur peut-il licencier pour faute grave un salarié dont la rupture conventionnelle est déjà homologuée ?

Rupture conventionnelle : elle doit être homologuée pour être valable

La rupture conventionnelle permet à l'employeur, d'un commun accord avec le salarié, d'acter la rupture de son contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Dès lors, il revient aux deux parties de négocier les conditions de cette séparation, à l'occasion d'un ou de plusieurs entretiens, et notamment de fixer :

- ✓ le montant de l'indemnité spécifique de rupture,
- ✓ la date de rupture effective du contrat.

Une fois ces conditions arrêtées, celles-ci doivent être reportées dans une convention établie en deux exemplaires.

Au lendemain de sa signature par les deux parties, s'ouvre un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Si l'employeur, comme le salarié, n'exerce pas ce droit, il pourra adresser une demande d'homologation de la convention à l'Inspection du travail.

RAPPEL :

La demande d'homologation se mue en demande d'autorisation lorsque le salarié est protégé (ex : délégué syndical, élu du CSE, médecin du travail, etc.).

L'administration dispose alors, à compter de la réception de la demande, d'un délai de 15 jours ouvrables pour l'instruire. Aussi, lorsque l'homologation est accordée, la rupture du contrat pourra intervenir, au plus tôt, au lendemain :

- ✓ du jour de la notification de la décision (homologation expresse),
- ✓ de la date d'expiration du délai d'instruction (homologation tacite).

Rupture conventionnelle homologuée : qu'advient-il si le salarié est ensuite licencié pour faute grave ?

Il peut arriver qu'un salarié, dont la rupture conventionnelle a déjà été homologuée, commette une faute grave avant la rupture effective de son contrat de travail.

RAPPEL :

La faute grave est caractérisée lorsqu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. De fait, elle prive ce dernier, par principe, du droit au versement d'une indemnité de licenciement.

Si l'employeur est confronté à cette situation, sachez que :

Oui, il est en droit de procéder au licenciement du salarié.

Et il en va de même lorsque des faits fautifs lui sont révélés au cours de cet intervalle.

Mais attention, la portée de cette mesure sera **relativement limitée**. Et pour cause, celle-ci n'affectera aucunement la validité de la rupture conventionnelle.

Ce qui, plus concrètement, signifie que le recours au licenciement :

- ✓ permettra à l'employeur de mettre fin à la relation de travail par anticipation, c'est-à-dire avant la date définie dans la convention de rupture ;
- ✓ ne le dispensera pas de l'obligation de verser au salarié son indemnité de rupture conventionnelle.

