



Rupture conventionnelle assistée

L'employeur a-t-il le droit d'être assisté lors de la signature de la convention de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle repose sur le commun accord des parties de rompre le contrat de travail. Mais cet accord commun ne doit pas faire oublier qu'il faut respecter la procédure mise en place par le Code du travail destinée notamment à garantir la liberté du consentement des parties.

Rupture conventionnelle : l'assistance du salarié

La rupture conventionnelle est organisée lors d'un ou plusieurs entretiens, pendant lequel le salarié peut se faire assister :

- ✓ soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (salarié, représentant du personnel, salarié titulaire d'un mandat syndical) ;
- ✓ soit, en l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur la liste dressée par l'administration (Code du travail, art. L. 1237-12).

Il faut qu'il y ait au moins un entretien où la rupture conventionnelle pourra être annulée.

Rupture conventionnelle : l'assistance de l'employeur

Si le salarié est assisté d'une personne lors du ou des entretiens, l'employeur le peut également.

Oui, le Code du travail prévoit que l'employeur a la faculté de se faire assister lors de l'entretien si le salarié l'est.

Dans ce cas, l'employeur a la possibilité de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, si l'effectif de l'entreprise est inférieur à 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un employeur relevant de la même branche.

Si le salarié est seul lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture alors que l'employeur est assisté, cette situation n'entraîne pas automatiquement la nullité de la rupture conventionnelle. Pour que cette rupture soit annulée, il faut que cette assistance ait engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à cet entretien.

Cour de cassation, chambre sociale, 5 juin 2019, n° 18-10.901 : « l'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable à la signature de la convention de rupture ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié qui se présente seul à l'entretien ».

Licenciement pour défaut de sécurité non signalé

Peut-on licencier un salarié qui ne signale pas un dysfonctionnement en matière de sécurité ?

Les travailleurs doivent alerter immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, ainsi que de toute défectuosité constatée dans les systèmes de protection (C. trav. art. L.4131-1).

Les juges peuvent être particulièrement sévères à l'égard des salariés qui ne respectent pas cette obligation. Ainsi, la Cour de cassation a admis la cause réelle et sérieuse du licenciement d'un salarié n'ayant pas signalé des anomalies et des dysfonctionnements en matière d'hygiène et de sécurité (Cass. soc., 17 mars 2010, n° 08-43.233).