

247-1

L'homologation de la rupture conventionnelle devant le conseil de prud'hommes

► **Guy-Patrice Quéant**

Co-auteur du *Traité de juridiction prud'homale*

La nouvelle rupture du contrat à durée indéterminée par consentement mutuel du salarié et de l'employeur baptisée rupture conventionnelle⁽¹⁾ s'inscrit dans un cadre précis destiné à garantir la libre volonté des deux parties ainsi que la protection de leurs intérêts respectifs et rencontre un réel succès⁽²⁾ auprès des salariés et des employeurs. Elle décolle⁽³⁾ malgré les réserves de certains qui seraient tentés d'y voir un cadeau empoisonné alors que d'autres en face craindraient plutôt qu'elle vienne remplacer abusivement des plans sociaux⁽⁴⁾.

Démarche innovante qui a conduit les partenaires sociaux suivis par le législateur à se tourner vers le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle aux fins de bénir cette désunion en l'homologuant, à charge pour lui de s'assurer de sa validité, d'un libre consentement et du respect des conditions légales qui l'assortissent. Homologation distribuée, la rupture peut être consommée effectivement⁽⁵⁾. Homologation refusée, la rupture envolée, ce qui ne fait pas l'affaire des parties astreints à continuer la vie commune. Concrètement, l'enjeu est de taille⁽⁶⁾ pour les intéressés. Comment s'en sortir ? Revenir frapper à la porte du DDTEFP ? Le bon sens y inciterait mais la porte du recours gracieux a été soigneusement murée⁽⁷⁾. La circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 précisant les modalités de l'homologation administrative le réaffirme avec netteté⁽⁸⁾. Recourir donc aux prud'hommes, seul choix possible en cas de refus d'homologation de la rupture conventionnelle.

« Attribuer compétence au conseil de prud'hommes lui permettrait-il de passer outre à la décisions administrative ? Cette action paraît de toute façon très théorique car si l'on imagine assez bien quel pourrait être le demandeur (le salarié ou l'employeur), on a du mal à percevoir quel serait le défendeur à l'action ». À cette interrogation somme toute légitime⁽⁹⁾, la pratique s'est déjà chargée d'apporter un début de réponse. Plus vite que les météorologistes du contentieux social pouvaient sans doute le penser et prenant à contre pied ceux qui voyaient plutôt⁽¹⁰⁾ surgir des litiges en contestation indemnitaire d'une rupture homologuée, plusieurs décisions prud'homales, sur demande quasi conjointe des deux parties⁽¹¹⁾ n'ont pas hésité à tranché récemment en faveur de l'annulation de tels refus (Cons. prud. Le Havre 30 oct. 2008, n° 08/00164), allant même

jusqu'à valider l'opération en prononçant expressément l'homologation au lieu et place du DDTEFP ! (Cons. Prud. Valence sec. ind. 14 oct. 2008 n° 08/00501 et Cons. Prud. Valence sec. com. 6 nov. 2008 n° 08/00642)⁽¹²⁾. Cet embryon de jurisprudence prud'homale intrigue, notamment le comportement du demandeur salarié signataire mettant en avant sa volonté de ne pas retourner dans l'entreprise. Elle embarrasse les détracteurs de la rupture conventionnelle⁽¹³⁾. Les conseillers prud'hommes statuant à parité se sont vus quelque peu rabroué de céder à la tentation de privilégier le consentement des parties sur l'intérêt public au détriment de l'ensemble des travailleurs⁽¹⁴⁾. Diable, la charge est bien sévère à l'égard d'une juridiction civile vouée avant tout à l'examen des litiges d'ordre individuels nés à l'occasion du contrat de travail. Au risque de déconcerter, eu égard aux principes classiques de la répartition des pouvoirs, le conseil de prud'hommes joue néanmoins bien son rôle quand il répond à une demande visant à faire tomber un refus d'homologation administrative. Ne se conforme-t-il pas comme le lui prescrit l'article 12 du Code de procédure civile au droit applicable à savoir l'article L. 1237-14 du Code du travail issu de la loi de modernisation du marché du travail ? Par l'adoption du bloc de compétence prud'homale, le législateur a entendu privilégier la simplicité⁽¹⁵⁾ sur l'orthodoxie du partage habituel des compétences civile et administrative. Reste ensuite à regarder de plus près la réponse pragmatique apportée par les conseillers prud'hommes. À l'évidence, ces premières décisions ne sont pas exemptes de critiques aussi bien dans le traitement prud'homal de l'affaire que dans les effets attachés à la remise en cause du refus d'homologation, nous allons le constater.

Déroutant les utilisateurs patentés du juge prud'homal, un tel contentieux certes exceptionnel trace une autre voie qui n'est pas sans intérêt. Du prud'hommes instrumentalisé sous couvert de contrôleur de la décision de l'employeur comme dispensateur d'indemnités ordonnées autour d'un licenciement (parfois même revendiqué⁽¹⁶⁾ pour être aussitôt) fustigé comme abusif ne passerait-on, à la marge, avec les litiges relatifs à un refus d'homologation à un second type de mission, celui de contrôleur de l'appréciation de l'administration et partant de sauveteur de l'intention commune des parties à la convention de rupture.

Ce n'est pas le moindre des paradoxes de relever que le juge prud'homal tenu en dehors du processus de la certification de la rupture conventionnelle peut réapparaître

ensuite pour lui porter secours. Voici l'enseignement à tirer de ces sentences, étant entendu qu'il serait bien présomptueux d'émettre des pronostics sur l'avenir. La prud'homologie n'est pas une science exacte, laissons à la rupture conventionnelle le temps d'entrer dans les mœurs. Pour l'heure, à l'aide des trois décisions prud'homales précitées, intéressons nous simplement à cerner les cas où un refus d'homologation peut se retrouver devant le conseil de prud'hommes. Pour commencer nous évoquons la mise à l'écart du juge prud'homal en amont lors du processus même d'homologation.

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES À L'ÉCART DU PROCESSUS D'HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

→ Le conseil de prud'hommes homologateur de la convention ?

Au cours de la négociation entre partenaires sociaux ayant débouché sur l'Accord national du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail, l'idée de confier au conseil de prud'hommes la mission d'homologuer donc de certifier la rupture conventionnelle avait été avancée et même défendue par une organisation syndicale. Elle n'a pas été finalement retenue, un tel choix risquant de semer la confusion dans les esprits. Force est en effet de constater que l'image du juge prud'homal demeure intimement associée au litige du contrat même s'il a vocation à les régler d'abord par voie de conciliation.

Le mécanisme de la rupture conventionnelle, donc de la rupture de gré à gré est, quant à lui foncièrement déconnecté de toute référence à un différend entre l'employeur et le salarié⁽¹⁷⁾, ce qui l'éloigne également de la transaction, accord amiable certes mais qui porte sur les conséquences d'une résiliation et non sur le mode de séparation⁽¹⁸⁾.

→ Le conseil de prud'hommes écarté au profit de l'autorité administrative

Les partenaires sociaux⁽¹⁹⁾ ont opté en faveur de l'homologation par le Directeur départemental du travail⁽²⁰⁾. Choix avalisé qui se trouve à présent gravé dans le Code du travail⁽²¹⁾. Le dispositif arrêté subordonne l'effectivité et l'efficacité de la rupture mutuelle à un contrôle positif de conformité. Pour s'assurer du respect des règles qui encadrent la rupture conventionnelle (négociation de l'accord amiable, délai de rétractation, montant de l'indemnité) et qui servent à garantir le libre consentement des parties, le DDTE dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande flanquée de la convention et assortie des informations indispensables minutieusement répertoriées⁽²²⁾.

Une grande attention est ainsi portée à l'indemnité spécifique de rupture dont le montant minimal épouse celui de l'indemnité légale de licenciement. Ne soyons donc pas surpris de constater que le refus litigieux à l'origine des trois saisines prud'homales dérivait du montant mentionné dans la convention soumise à l'aval du DDTE.

Si le DDTE n'exerce pas un contrôle approfondi⁽²³⁾, le nombre de conventions retoquées⁽²⁴⁾ – à motiver – suffit à montrer qu'il n'est pas vain pour autant.

Le refus d'homologation prive la convention de tout effet : le contrat de travail se poursuit normalement. Nonobstant l'exclusion de tout recours administratif, le jugement émanant du CPH de Valence du 14 octobre 2008 mentionne un recours gracieux infructueux auprès du DDTE⁽²⁵⁾. Sauf renonciation des parties à leur projet, le seul recours légal est prud'homal.

LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES JUGE DU CONTENTIEUX DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COMME DE SON HOMOLOGATION

→ La compétence prud'homale

La simplification l'a emporté sur l'orthodoxie : tout litige concernant la convention l'homologation ou le refus d'homologation⁽²⁶⁾ relève de la compétence prud'homale. Ajoutons que l'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui de la convention et que la validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Au terme de cette extension remarquée, le conseil de prud'homme accueille en bloc aussi bien les contestations touchant l'homologation donc l'immixtion de ce tiers qu'est le DDTE que les différends plus classiques nés à l'occasion de cette rupture du contrat de travail mettant aux prises le salarié et l'employeur⁽²⁷⁾.

N'omettons pas les différends adjacents extérieurs au mode de rupture et ou en rapport avec l'application des accords collectifs⁽²⁸⁾. La prohibition des instances prud'homales successives⁽²⁹⁾ prescrite à peine d'irrecevabilité conduira à concentrer plusieurs types de prétention lors du procès.

→ La convention homologuée devant le conseil de prud'hommes, un litige annoncé

Le consentement des parties constitue la clé de voute du dispositif de la rupture conventionnelle. Tous les gardes fous installés en amont par les partenaires sociaux relayés par le législateur concourent à la garantir⁽³⁰⁾. La renforce singulièrement le contrôle de conformité exercé par le DDTE doté du pouvoir de bloquer le processus initié par les parties ou au contraire de le laisser aller à son terme. Dans ces conditions, l'homologation semblerait susceptible de rendre vaines les contestations ultérieures⁽³¹⁾.

Toutefois l'éventuelle intervention du juge reste dissuasive plaçant un professeur au lendemain de la signature de l'accord⁽³²⁾ avant l'introduction dans le Code du travail du recours juridictionnel prud'homal.

Certes l'homologation ne suffit pas à purger la convention de rupture de tout vice mais elle y contribue. N'excluons donc pas toute possibilité d'action tendant à dénier la réalité du consentement, soutenant que la religion du DDTE a été surprise. La charge de l'établir incombe alors au salarié demandeur sans qu'il lui soit loisible de se targuer du doute profitable⁽³³⁾. La mise en pièce de la ▶

convention homologuée emporte comme conséquence l'annulation de l'acte de résiliation amiable.

La rupture, d'un commun accord, du contrat de travail supposant l'existence d'une volonté claire et non équivoque de chacune des parties de mettre fin à leurs relations ; le juge du contrat saisi d'une contestation s'assure de sa réalité⁽³⁴⁾. La remise en cause d'un accord amiable de rupture du contrat de travail est subordonnée à la constatation que le consentement du salarié aurait été vicié par dol, erreur ou violence. Autre constance jurisprudentielle toujours d'actualité : le contrat de travail ne peut faire l'objet d'une résiliation d'un commun accord entre les parties qu'en l'absence de tout litige entre elles sur la rupture ou concomitant⁽³⁵⁾.

La piste annoncée est tentante, dans le sillage de la bagarre passée sur le CNE de la demande de requalification de cette rupture bilatérale en un licenciement abusif. Elle ne devrait pas être couronnée de succès. Le juge judiciaire ne saurait dénaturer le sens de la démarche souscrite par les parties et approuvée par l'administration en débaptisant l'opération en un licenciement sans cause. L'amalgame avec le licenciement n'est pas recevable car elle n'intervient pas à l'initiative de l'employeur mais bien des deux parties sinon du salarié. La pratique actuelle le confirme qui révèle un certain attentisme chez des DRH soucieux de ne pas laisser croire à un droit automatique à la rupture conventionnelle⁽³⁶⁾ !

Oui⁽³⁷⁾, la rupture conventionnelle ne se motive pas et le législateur a reconnu une place officielle et distincte⁽³⁸⁾ à la rupture conventionnelle⁽³⁹⁾.

Ajoutons une source de litige potentielle, celle ayant trait de près ou de loin au montant de l'indemnité de rupture. Calquée pour son plancher sur celui de l'indemnité légale, elle est librement déterminée dans la convention. Le montant de la somme arbitrée ne manquera pas de peser ensuite sur un possible réflexe contentieux du salarié, pas nécessairement dans l'immédiat mais quelques mois plus tard⁽⁴⁰⁾ si d'aventure sa réorientation professionnelle ne se déroule pas selon ses souhaits.

Si la transaction ne doit pas être confondue avec la rupture conventionnelle, une fois celle-ci labellisée et devenue effective⁽⁴¹⁾ mais contestée aux prud'hommes, elle offre⁽⁴²⁾ la faculté aux parties de régler leur différend contractuel à l'amiable par le biais de concessions réciproques.

→ Le conseil de prud'hommes au secours de la rupture conventionnelle ou le contrôle du refus d'homologation, un litige inattendu

Comment ce procès prud'homal d'un type particulier va-t-il se dérouler ? Quel effet résultera de la décision du conseil de prud'hommes qui viendrait à remettre en cause l'homologation ? Mis à part la fixation d'un court délai de saisine, le Code du travail ne fournit aucune précision. Ces premières décisions des prud'hommes du Havre et de Valence qui ont essuyé les plâtres vont nous servir de fils sinon de repères.

LE DÉROULEMENT DE L'INSTANCE PRUD'HOMALE

→ La saisine prud'homale doit être effectuée dans un délai limité à 12 mois

Le recours juridictionnel⁽⁴³⁾ doit être formé à peine d'irrecevabilité avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation énonce l'article L. 1237-14 du Code du travail. Délai de prescription de l'action raccourci, dérogoire au droit commun⁽⁴⁴⁾ dans une optique de sécurisation. Le texte vise la date de l'homologation pour fixer le point de départ, sera appréhendé celui du refus d'homologation. Dans le cas qui nous occupe, l'intérêt des parties consiste à saisir les prud'hommes sans tarder si n'entendant pas continuer la vie commune, elles veulent obtenir la levée du refus.

Intérêt des parties signataires à une saisine soit mais qui citer comme partie défenderesse ?

Devant la formation de référé du Havre l'employeur et le salarié ont opté en faveur de la présentation volontaire conjointe. Répertoire expressément dans le Code du travail⁽⁴⁵⁾, elle sort pourtant de l'ordinaire⁽⁴⁶⁾ mais colle bien au litige né d'un refus d'homologation. Quid alors du DDTE ? Il apparaît difficile de l'ignorer même si d'aventure il ne se déplacera sans doute pas. En tous cas absent devant le Conseil de prud'hommes de Valence, il n'a semble-t-il pas été cité⁽⁴⁷⁾ au Havre. Peut-on s'attendre à des recours de ce chef ? La circulaire ministérielle n'aborde pas ce sujet.

→ La formation habilitée à connaître du recours

En l'absence de procédure spéciale aménagée en l'espèce, l'urgence de la situation incline à penser que la requête ressortirait de la formation de référé. Le Conseil de prud'hommes du Havre a ainsi été saisi dans le cadre du référé. À l'inverse, les deux affaires diligentées devant les prud'hommes de Valence ont suivi le cours habituel, bureau de conciliation puis bureau de jugement. Quelle solution retenir ? L'avantage de la célérité va indiscutablement au référé havrais, l'instance s'est résumée à un seul jour : présentation volontaire des parties le 30 octobre, audience tenue dans la foulée et ordonnance prononcée à la suite. Plus long fut le cheminement valentinois, un et deux mois respectivement. Si le référé répond à l'exigence de rapidité propre à satisfaire les parties jusqu'alors dans l'expectative, est-il pour autant en mesure de trancher la question controversée qui a motivé l'opposition du DDTE ? Un sérieux doute est permis. Il y a de la contestation sérieuse dans l'air quand l'administration a refusé son approbation à une convention prévoyant le versement du montant de l'indemnité calé sur la réglementation existante au jour de sa signature mais inférieur à celui prévu par la nouvelle réglementation advenue ensuite. Ce litige, le Conseil de prud'hommes de Valence l'a tranché à juste titre au fond le 14 octobre 2008. Pour revenir au référé du Havre, était en jeu le refus ou l'irrecevabilité pour être plus exact était dicté par l'omission de la mention des 12 derniers mois de salaires mensuels bruts servant de calcul à l'indemnité spécifique

de rupture seuls 5 mois y figurant. Dans son ordonnance du 30 octobre, la formation de référé ne s'est pas contentée de balayer cet argument en visant des missions antérieures d'intérim reprises au titre de l'ancienneté. Dépassant ce stade elle a déclaré la convention conforme en procédant à un examen d'ensemble de la dite convention ! Sommes nous encore vraiment sur le terrain du référé ? Rappelons en la circonstance, à l'attention des acteurs du procès prud'homal, l'existence de l'article R. 1455-8 (anc. art. R. 516-33 al 2)⁽⁴⁸⁾. En substance, il offre la possibilité à la formation de référé prud'homale constatant que la demande formée devant elle excède ses pouvoirs lorsque la demande présente une particulière urgence – ce qui est bien le cas – de renvoyer l'affaire directement devant le bureau de jugement. Cette passerelle lancée de façon exceptionnelle entre le juge du provisoire et le juge du fond présente une utilité également si le référé prud'homal accueille une demande de résiliation judiciaire d'un contrat d'apprentissage.

LA DÉCISION DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE REMETTRE EN CAUSE LE REFUS D'HOMOLOGATION

→ L'appréciation du juge prud'homal

Vouloir se pencher sur l'appréciation donnée par le juge prud'homal oblige préalablement à revenir à la véritable demande qui lui est adressée. Validation de la convention de rupture conventionnelle au Havre, infirmation de la décision administrative de refus suivie de la demande d'homologuer la rupture conventionnelle intervenue entre les parties.

Reconnaissant le bien fondé de ces demandes, les formations prud'homales concernées ont été conduites à invalider le refus d'homologation administrative.

Deux s'y sont cantonnées pour consacrer la validité des conventions, une formation celle du référé havrais a estimé utile de se livrer à un contrôle d'ensemble des conditions légales. Cette divergence de vue judiciaire mérite d'être notée qui ne devrait pas être sans rapport avec l'objet de la requête. Si le rôle assigné au conseil de prud'hommes se borne à vérifier la légalité de la position de l'administration, il est logique qu'il n'aille pas plus loin. Si sa mission lui ouvrait dans un deuxième temps le droit d'homologuer, alors un examen de conformité global s'expliquerait. Curieusement en l'espèce les juges prud'homaux de Valence tout en faisant droit à l'homologation se sont limités à la question de droit posée par le refus.

La loi ne nous renseigne pas sur l'étendue du pouvoir de contrôle exercé par le juge judiciaire. Le débat reste ouvert qui se prolongera bien sûr au stade suivant des effets de la remise en cause du refus administratif.

L'origine du refus d'homologation qui nourrit l'action prud'homale tourne dans les trois dossiers autour du montant de l'indemnité spécifique de rupture, élément identifié comme déterminant du contrôle de validité : – au Havre le grief tient au défaut de mention dans la rubrique du formulaire de demande d'homologation de

l'intégralité des douze derniers mois de salaires servant à calculer l'indemnité spéciale⁽⁴⁹⁾. Cette information la circulaire du 22 juillet 2008 précitée l'analyse comme une donnée substantielle de l'instruction de la demande⁽⁵⁰⁾ à peine de refolement.

Traitant cette irrecevabilité comme un refus, le CPH reçoit la requête et y fait droit, trouvant dans les éléments du débat les explications nécessaires à ce prétendu défaut comme nous l'avons souligné précédemment⁽⁵¹⁾. Au terme d'une motivation fouillée il reconnaît la conformité de la convention estimant que l'exigence des douze mois ne constitue pas une condition légale d'accès à la rupture conventionnelle et de l'octroi de l'homologation, prenant soin de relever le montant nettement supérieur au plancher légal de l'indemnité !

– à Valence était en cause le montant effectivement à verser jugé inférieur au minimum légal et donc source de refus exprès par le DDTE.

Premier cas, celui ci examine une demande relative à une convention de rupture amiable signée dès le 11 juillet 2008. Pendant le délai d'instruction sort le décret⁽⁵²⁾ améliorant le montant de l'indemnité légale de licenciement qui sert de plancher. Quel mode de calcul appliquer, celui en vigueur à l'époque de la signature, thèse soutenue par les parties ou celui modifié ensuite à l'avantage du salarié existant au jour où l'administration se prononce position retenue par le DDTE ? Le juge prud'homal⁽⁵³⁾ pour donner raison aux parties à la convention s'en tient aux textes applicables le jour de la signature de l'accord. Solution sévère par ricochet pour le salarié mais le raisonnement rejoint celui posé en matière de licenciement⁽⁵⁴⁾.

Autre divergence d'appréciation relative au montant de l'indemnité de rupture tranchée par le juge prud'homal de Valence⁽⁵⁵⁾, celle concernant un salarié ayant alterné temps partiel et temps plein⁽⁵⁶⁾. La connaissance de l'ancienneté ne suffit pas à permettre de vérifier le bon calcul de la somme due. En effet le Code du travail⁽⁵⁷⁾ aménage une règle de proportionnalité⁽⁵⁸⁾ en matière d'indemnité de licenciement transposée en la circonstance par le conseil de prud'hommes qui a levé le refus d'homologation.

→ L'incidence de la décision prud'homale

Si le conseil de prud'hommes saisi avait maintenu le refus, les parties n'auraient plus eu qu'à obtempérer, continuer leur vie commune ou interjeter appel⁽⁵⁹⁾. Lorsque le refus est annihilé, quel est l'effet de la décision ?

Accorder compétence au conseil de prud'hommes pour se prononcer sur un refus d'homologation du DDTE, c'est bien lui permettre de juger qu'il s'est trompé.

Assurément, il est loisible au juge prud'homal de dire comme le fait celui du Havre que la convention de rupture établie entre Monsieur X et la Société G. en date du 24 septembre 2008 remplit toutes les conditions prévues par les textes de lois applicables et la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008. Peut-il aller plus loin et cédant à l'amical pression des parties⁽⁶⁰⁾ ajouter que cette ▶

convention de rupture portera tous ses effets à compter de la date envisagée initialement par les parties comme terme de leurs relations ? Le Conseil de prud'hommes de Valence quant à lui de façon encore plus explicite dans le dispositif des deux jugements précités :

- homologue la rupture conventionnelle en date du...⁽⁶¹⁾ ;
- lui confère force exécutoire.

Le Code du travail n'apporte aucune réponse directe à cette question⁽⁶²⁾. Il n'en demeure pas moins que le dispositif législatif confère au seul DDTE le pouvoir d'homologuer, pouvoir dont on a voulu tenir le juge prud'homal à l'écart. Comment dès lors articuler le rôle de l'administration en amont et celui du juge *a posteriori* ? Au risque de

prolonger le suspens, les parties ne devraient-elles pas alors munies du jugement d'annulation prendre leur canne et leur chapeau et demander au DDTE qu'il veuille bien délivrer une homologation ? Les décisions commentées s'écartent radicalement de ce schéma pointilleux, les conseillers prud'hommes s'étant considérés⁽⁶³⁾, comme investis en fait du pouvoir d'homologation au lieu et place de l'autorité administrative.

L'histoire prud'homale finit bien pour les protagonistes de ces trois « couples » qui ont obtenu le coup de pouce désiré. Qu'en sera-t-il demain pour les autres ? Ceci est une, sinon plusieurs autres histoires qui nous donneront l'occasion d'y revenir. ◀

notes

1 – Cf. Article 12 ANI 11 janv. 2008 et articles L. 1237-11 à 16 du Code du travail issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 – 2 – 6147 demandes avaient été enregistrées fin octobre – 3 – Les Échos 19 nov. 2008, p. 3 – 4 – La rupture conventionnelle ne concerne pas les ruptures négociées liées à des opérations de restructurations – 5 – La cessation des relations ne peut intervenir qu'au lendemain de l'homologation – 6 – 1500 ruptures n'ont pas été validées par le DDTE rapporte l'article des Échos pour des raisons de forme ou d'ajustement technique (non respect du délai de rétractation, indemnités inférieures au minimum légal plus que de fond) – 7 – Tout litige concernant la convention l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif (C. trav., art. L. 1237-14) – 8 – Cela exclut la mise en œuvre de toute autre voie de recours, non seulement les recours devant le tribunal administratif, mais également les recours gracieux devant le DDTEFP et les recours hiérarchiques devant le ministre (Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juill. 2008, p. 7) – 9 – F. Favennec-Héry, Dr. soc. 2008 n° 6 p. 670 – 10 – Sinon l'espéraient ! – 11 – Le salarié prenant l'initiative de la saisine, l'employeur ne s'y opposant pas vraiment – 12 – Le premier sous présidence salarié, le second sous présidence employeur – 13 – Critiquée en ce qu'elle esquivait le contrôle du juge sur le motif du licenciement, l'alpha et l'omega de la protection du salarié – 14 – Cf. commentaire de T. Grumbach, avocat honoraire, CPH Valence 14 oct. 2008, SSL 10 nov. 2008, n° 1374 – 15 – Mis à part bien entendu le cas des salariés protégés dont la rupture conventionnelle soumise à autorisation administrative (C. trav., art. L. 1237-15) laisse intact sur ce point le recours administratif (cf. Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juill. 2008, p. 7) – 16 – Cf. la prolifération ces derniers temps des prises d'acte par le salarié suivies d'une demande de requalification en un licenciement dépourvu de cause. L'éclatement de l'auto licenciement auquel n'a pas mis fin quoi qu'on en dise la jurisprudence récente de la Cour de cassation ne se traduit-elle pas par une diminution du nombre des démissions ? – 17 – Du reste, l'existence d'un tel conflit pourrait être montée en épingle ensuite devant le CPH en cas de litige pour tenter de faire chanceler la thèse du libre consentement du salarié – 18 – Par hypothèse la signature d'une rupture conventionnelle ne se confond pas avec une transaction. La dite transaction n'est en aucun cas un complément nécessaire cf la note précédente). Une fois la rupture homologuée acquise, au terme de l'opération elle a sa raison d'être en cas de contestation de nature à déboucher aux prud'hommes – 19 – La sécurité juridique du dispositif pour les deux parties résulte de leur accord écrit qui les lie dès que la réunion de l'ensemble des conditions, garante de leur liberté de consentement, a été constatée et homologuée par le directeur départemental du travail au titre de ses attributions propres – 20 – Le notaire ou l'huissier avaient aussi été proposés sans succès – 21 – Art L. 1237-14 complété par R. 1237-3 résultant du décret n° 2008-715 du 18 juill. 2008 – 22 – Arrêté ministériel 18 juill. 2008 – 23 – Son silence vaut homologation – 24 – 1500 conventions – 25 – Autre chose est sans doute la régularisation d'un dossier de demande d'homologation incomplètement rempli – 26 – C. trav., art. L. 1237-14 – 27 – À propos de la délivrance des documents de fin de contrat, de l'indemnité compensatrice de congé payé par exemple – 28 – Pensons à la contrepartie pécuniaire de la clause de non concurrence auquel il est loisible de renoncer : à quel moment situer le point de départ du délai ? Au jour de la signature de la convention ou plus tard au jour de son effectivité, le lendemain de l'homologation ? – 29 – C. trav., art. R. 1452-6 – 30 – Le délai de rétractation consenti au salarié

dérivé du droit de la consommation particulièrement protecteur de ses intérêts qui a très curieusement peu retenu l'attention mérite d'être pris en compte à cet égard – 31 – G. Couturier, Dr. soc n° 9 - 10 2008 p. 931 – 32 – F. Favennec-Héry, SSL 21 janv. 2008, n° 1337, p. 5 – 33 – Par référence aux articles 6 et 9 CPC, en l'absence de texte spécifique dans le Code du travail – 34 – Cass. soc. 31 janv. 2006, n° 05-40.750 – 35 – Cass. soc. 6 févr. 2008, n° 06-40.507, 06-44.989, 06-44.990 – 36 – In Les Échos du 19 nov. 2008 précité – 37 – Cf. regard critique M. Bonnechère sur Les résiliations sans motivation Dr. soc. n° 9-10 2008 p. 933 – 38 – C. trav., art. L. 1231-1 – 39 – Ce qui permet de restituer au licenciement son vrai visage de rupture unilatérale décidée par l'employeur – 40 – Le délai de 12 mois pour agir laisse une « certaine » marge de manœuvre – 41 – Par hypothèse une transaction ne peut être valablement être conclue qu'une fois la rupture intervenue et définitive – 42 – Sans attendre la tentative de conciliation – 43 – À former exclusivement devant le conseil de prud'hommes – 44 – Qui est à présent de 5 ans en vertu de l'article 2224 du Code civil – 45 – À l'article R. 1452-1, ex R. 516-8 – 46 – De temps en temps des parties viennent bras dessus bras dessous faire acter sous forme de conciliation un accord transactionnel conclu entre elles – 47 – A lire l'ordonnance – 48 – Cf. Traité de la juridiction prud'homale n° 699 et n° 1158 LGDJ – 49 – Amélioré par l'effet du décret n° 2008-715 du 18 juill. 2008 – 50 – Il est indispensable que les douze derniers salaires bruts versé soient communiqués afin de permettre la détermination de la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle Circulaire p. 5 – 51 – Ancienneté du salarié de 5 mois à la date de la signature. Il faut ajouter la reprise au titre de missions d'intérim antérieures soit au total 1 an 7 mois – 52 – Décret du 18 juill. 2008 précité – 53 – CPH Valence 14 oct. 2008 précité – 54 – Le droit à l'indemnité de licenciement naît à la date où l'employeur manifeste, par l'envoi de la lettre recommandée prévue par l'article L. 122-14-1 du Code du travail, la volonté de résilier le contrat de travail (Cass. soc. 11 janv. 2007, n° 04-45.250). En l'espèce l'intention de rompre correspond bien à la signature de la convention même si ses effets sont différés dans l'attente de l'homologation – 55 – CPH Valence 6 nov. 2008 – 56 – Circonstance ayant semble-t-il échappée à l'administration – 57 – C. trav., art. L. 3123-13 – 58 – Cass. soc. 30 sept. 1992, n° 89-40.267 – 59 – La demande de levée du refus d'homologation de nature indéterminée autorise l'appel, cf. article 40 CPC – 60 – Le demandeur précisant qu'il ne veut pas reprendre son travail au sein de la société et qu'il est en cours de démarches pour retrouver un emploi ou une formation complémentaire – 61 – La date prévue au départ dans le texte de la convention – 62 – Le contentieux prud'homal a connu une situation proche puisque jusqu'en 2005, en cas de refus d'enregistrement du contrat d'apprentissage par le Directeur départemental du Travail. Cet enregistrement appréhendé comme un élément substantiel du contrat d'apprentissage pouvait être refusé si le contrat ne satisfaisait pas toutes les conditions prévues par le Code du travail. Aux termes de l'article L. 117-16 du Code du travail (devenu art. L. 6224-7), les parties ou l'une d'elles étaient habilitées à saisir le Conseil de prud'hommes (puis la cour d'appel : Cass. soc. 1^{er} juin 1999, n° 97-40914 Bull. civ. V n° 247, p. 179), jugé apte à statuer sur la validité du contrat en question. Pour un cas d'espèce où un conseil de prud'hommes avalisa un contrat d'apprentissage après refus d'enregistrement par la Direction départementale du travail et de l'emploi, cf. Conseil de prud'hommes de Toulouse, 5 févr. 1985, Cah prud'h, n° 4 de 1985, Jurisp., p. 69). Aujourd'hui, cet enregistrement incombe aux chambres consulaires toujours sous le contrôle éventuel du conseil de prud'hommes – 63 – À parité faut-il le souligner ?