



Rupture transactionnelle - Fin de contrat Attestation Pôle Emploi

Par **nicolas_ducrocq**, le **01/12/2014** à **14:08**

Bonjour,

Nous venons de passer aux prudhommes. Les faits en quelques mots :
- Notre employée était en CDD. Le renouvellement de son CDD a été communiqué trop tardivement, elle est passée d'office en CDI. A la fin de son second CDD (qui était donc déjà en CDI au niveau de l'inspection du travail), nous lui avons proposé un CDI avec une rémunération plus avantageuse que celle de son CDD.
- Notre employée a refusé le CDI et a quitté le travail dans la journée même. Ensuite, nous avons reçu pendant 5 mois des arrêts maladie.
- Devant les prudhommes, notre employée a demandé une requalification de CDD en CDI, et les indemnités liées au licenciement, aux congés...
L'erreur initiale venant de nous (renouvellement trop tardif de son CDD), le conseil des prudhommes a proposé une rupture transactionnelle. Sachant que notre employée refuse toujours le CDI proposé et ne veut plus venir travailler.
Nous devons désormais lui remettre son certificat de travail, son attestation pôle emploi et son solde de tout compte. Et c'est là qu'est le problème.
-> Attestation pôle emploi : quel motif de rupture renseigner ? En creusant le sujet, j'ai lu que la rupture transactionnelle ne vaut pas rupture, elle ne traite que du litige. Or, en audience, le conseil nous a affirmé que la rupture arrête le contrat au jour de la signature du PV d'audience. Quelle est la règle ? Faut-il qu'il y ait avant la transaction rupture sous forme de licenciement, ou rupture conventionnelle ou démission ? Sachant que le CDI de notre employée courait, et que nous ne l'avons pas licenciée, la rupture transactionnelle (pour laquelle nous avons commencé à verser des indemnités) est-elle licite ?
-> Solde de tout compte : Faut-il faire, dans ces conditions, un solde de tout compte ? Le conseil nous a dit que le PV avait valeur de solde de tout compte. Mais dans ce PV, on parle d'une somme forfaitaire. Il n'est pas repris dans le PV l'ensemble des litiges pour lesquels l'indemnité est versée. Dans ces litiges : l'indemnité de requalification CDD en CDI, le licenciement abusif (alors qu'il n'y a pas eu de licenciement), les congés payés...
-> Du coup, quelle conduite adopter ? J'ai l'impression que la

proposition de rupture transactionnelle faite par le conseil n'est pas licite, dans sa forme (pas de reprise des litiges traités), et sur le fond (pas de rupture du contrat formalisé avant la transaction).
Faut-il revenir sur cette transaction ?
Ou faut-il signer post-transaction une rupture conventionnelle. Mais dans ce cas, comment ne pas repayer dans le cadre de cette rupture des indemnités de congé par exemple déjà payées dans le cadre de la transaction qui était censée stopper le contrat ?
Merci à l'avance pour vos conseils. Nous sommes une jeune entreprise. Nous essayons de nous en sortir en nous concentrant sur notre travail. Et cette situation nous met dans de grandes difficultés. Nous ne savons plus vers qui nous tourner : prudhommes, avocats... Donc, encore une fois, merci à l'avance pour vos conseils avisés.

Par **moisse**, le **01/12/2014 à 15:59**

Bonsoir,
Je n'ai malheureusement rien compris à votre exposé.
Plutôt que d'évoquer des phrases dénuées de sens (rupture transactionnelle) dont il m'étonnerait fortement qu'elles existent dans le dispositif du jugement, vous devriez citer les décisions motivées.
Vu d'ici le CPH a constaté a) la requalification du CDD en CDI b) la résolution judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur.
Vous devez donc établir un certificat de travail de la date d'entrée en CDD jusqu'à la date du jugement.
Une attestation Pole-emploi notifiant un motif imputable à l'employeur.
Pour ce qui est du solde de tout compte, vous vous en tenez aux reprises du dispositif :
* indemnité de requalification
* indemnité de licenciement
* salaires restant éventuellement dus et les congés payés correspondant sous forme d'un calcul à hauteur de 10 % des salaires dus.
En outre l'adversaire vous réclamera l'indemnité certainement allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par **nicolas_ducrocq**, le **01/12/2014 à 16:29**

Merci pour votre réponse. Malheureusement, je suis de formation technique, et non juridique. Mais je suis, dans mon métier, attaché à la rigueur.
Je vous confirme que le CPH a bien parlé de rupture transactionnelle, et on parle bien de transaction dans les minutes de l'audience. Vous trouverez d'ailleurs bon nombre d'articles sur des sites avertis concernant le sujet. Donc, je suis désolé, mais si j'avance des phrases dénuées de sens, je ne fais que redire ce qui m'a été avancé, par des gens beaucoup plus avertis que moi en droit qui plus est. Mais, je vais vous préciser le contenu exact des minutes de l'audience.
Enfin, ce qui est dommageable, c'est que les 2 parties sont d'accord pour se séparer. C'est bien dans cet esprit que nous sommes ressortis de l'audience. Le CPH a bien dit que suite à la transaction, le contrat prenait fin. Et maintenant, je me retrouve dans une situation où il n'est pas écrit dans les minutes que le contrat de travail prend fin, et où je dois indiquer un motif imputable à l'employeur dans l'attestation pôle emploi. Lequel ?
Nous n'allons pas dire que l'employée a fait une faute grave, ce n'est pas le cas. Nous voulions même la garder dans la société. Et si nous faisons une rupture conventionnelle, je comprends que je vais repayer une nouvelle fois toutes les indemnités qui étaient censées être couvertes par l'indemnité de la transaction.

Par **Lag0**, le **01/12/2014 à 16:49**

Bonjour, rnCe que vous appelez "rupture transactionnelle" et que nous connaissons plus sous le terme de "transaction", n'est pas en soit un mode de rupture du contrat de travail. rnC'est un moyen de mettre fin à tout litige découlant d'une rupture du contrat de travail (l'employeur verse une certaine somme et le salarié abandonne toute contestation). rnMais cela nécessite donc que le contrat soit déjà rompu par ailleurs, licenciement, démission, prise d'acte, etc.

Par **nicolas_ducrocq**, le **01/12/2014 à 16:59**

C'est effectivement ce que j'ai lu en creusant le sujet. Mais, dans les faits, le contrat n'a pas été rompu, ni avant, ni après la transaction. Pas de démission, pas de rupture conventionnelle, pas de licenciement. Et, par ignorance (je l'avoue volontiers), j'ai cru ce qui a été dit par le CPH, à savoir que cette transaction mettait fin au contrat. J'ai même reposé la question, et demandé quelles démarches étaient ensuite nécessaires. Et c'est en ce sens que nous avons ajusté l'indemnité versée sachant qu'elle devait couvrir l'intégralité des préjudices et sommes dues (les congés notamment). rnD'où mon interrogation, cette transaction est-elle licite ? Si elle l'est, je comprends que mon employée est toujours sous contrat (je vais appeler l'inspection du travail pour vérifier). Et mon employée elle-même n'a pas compris cela puisque depuis près d'un mois, elle ne vient pas travailler, n'envoie plus d'arrêts maladie, et demande son certificat de travail. Donc, je conçois que la situation est assez étrange puisque nous ne sommes pas dans le cas sans doute plus "classique" d'un licenciement et d'une transaction ensuite. rnJe n'ai aucun problème désormais à proposer une rupture conventionnelle. Sauf que, dans le postulat évoqué par le CPH, finalement erroné, le montant que j'ai proposé est élevé pour couvrir tous les frais de la fin de contrat. Et là, avec une rupture conventionnelle, je vais repayer une seconde fois les congés, la prime de rupture...

Par **moisse**, le **01/12/2014 à 17:11**

Pour faire court, veuillez indiquer la formulation exacte des items relevant des indemnités, vous mettez des xx à la place des sommes. rnPar ailleurs ne s'agirait-il pas d'une audience de conciliation ?

Par **nicolas_ducrocq**, le **01/12/2014 à 18:51**

Je vais vous indiquer ça. Je n'ai pas le document sous les yeux. Il s'agit bien d'une audience de conciliation.

Par **Lag0**, le **01/12/2014 à 19:56**

Pour revenir à la source du problème, j'avoue avoir du mal à comprendre. rnVous avez un salarié en CDD qui s'est retrouvé en CDI faute d'un renouvellement du CDD. rnCe salarié ne veut pas être en CDI et se met en abandon de poste puis en arrêt maladie (en espérant que son état de santé nécessite bien un arrêt de travail). rnJe ne vois alors pas pourquoi ce serait à

vous de payer dans une transaction alors que vous n'avez aucun tort dans l'histoire puisque vous êtes d'accord pour assumer ce CDI ???
Si le salarié ne veut pas rester en CDI, il démissionne et c'est tout, je ne vois pas à quelle indemnité il pourrait prétendre ???

Par **nicolas_ducrocq**, le **01/12/2014 à 20:50**

Je suis de votre avis. Et c'est probablement ce qui participe au flou de la situation. C'est exactement le discours que nous avons tenu en CPH. Nous reconnaissons l'erreur pour ce qui est du renouvellement de CDD. Mais nous sommes d'accord pour garder notre employée en CDI. Qui plus est en revalorisant son salaire. Mais notre employée a refusé ce CDI, estimant que les conditions n'étaient pas suffisamment favorables. Le CPH a insisté sur l'erreur que nous avons commise, et sur le fait qu'il ne pouvait pas forcer l'employée à accepter le CDI (pourtant elle était déjà en CDI de fait). Mais encore une fois, à aucun moment, il n'y a eu licenciement, démission ou rupture conventionnelle. Les réclamations portées par l'employée concernaient principalement la requalification du CDD en CDI, le licenciement abusif (alors qu'il n'y a pas eu de licenciement -> nous l'avons fait remarqué au CPH). Et le CPH de conclure qu'il vaut mieux dans notre intérêt faire une conciliation, visant à arrêter le contrat ce jour, et à verser une somme forfaitaire pour réparation du préjudice. Proposition que nous avons finalement accepté (peut-être à tort) à hauteur de 50 % des sommes demandées, ces sommes incluant les indemnités pour préjudice mais aussi les congés.
Mais je vous rejoins à 200%, nous n'avons pas licencié notre employée. Elle a abandonné son poste, enchaîné les arrêts médicaux (nous avons d'ailleurs demandé un contrôle car jusqu'alors notre employée n'avait aucun problème de santé). Et finalement, le débat a tourné à charges uniquement sur la date de renouvellement du CDD.
L'extrait du procès verbal de conciliation total :
Les parties ont déclaré devant le Conseil, vouloir établir un procès verbal de conciliation :
Accord intervenu :
X versera à Y la somme de Z euros à titre de dommages et intérêts forfaitaires, transactionnels et définitifs en réparation du préjudice subi.
Y renonce à toutes réclamations de quelque nature qu'elles soient à l'encontre de X, relatives tant à l'exécution qu'à la rupture de son contrat de travail.
L'accord intervenu vaut compte arrêté, conformément aux articles 2044 et suivants du Code Civil.
Les parties se désistent de toutes instances et action réciproques.

On y parle bien de rupture de contrat de travail, de compte arrêté. Mais vu tous nos échanges, j'en viens à me demander si ce document a une valeur dans notre cas. Il ne reprend même pas les litiges couverts par l'indemnité versée (affaire expédiée en fin de matinée, en retard, donc peut-être vite expédiée).

Par **Lag0**, le **02/12/2014 à 07:39**

Il n'aurait pas fallu accepter cela !
Le salarié demande à être dédommagé de son préjudice, mais quel préjudice ?
A partir du moment où vous assumez le CDI, le salarié n'a aucun préjudice !
Le CPH considère que vous avez mis fin au CDD de façon abusive puisque le salarié était de fait en CDI et considère qu'il y a licenciement sans cause. Mais ce n'est pas le cas puisque, encore une fois, vous assumez garder le salarié en CDI. Il semble que vous ayez été bien mal défendu ou bien manipulé par le salarié.
Ou alors, il nous manque des informations...

Par **moisse**, le **02/12/2014** à **10:26**

On peut voir les choses autrement.
Le salarié a saisi le CPH en vue :
* de prononcer la requalification du CDD en CDI
* prononcer un licenciement sans cause réelle et sérieuse
Et donc de chiffrer un préjudice en terme d'indemnités de licenciement, salaires et congés payés dus.
L'audience de conciliation intervient, et celle-ci abouti à la rédaction d'un PV qui a valeur de jugement.
Le salarié est donc établi dans ses droits.
Il ne reste plus qu'à établir :
* un certificat de travail à la date de l'audience pour sa fin
* un bulletin de salaire reprenant les salaires encore dus s'il en existe ainsi que les congés payés non soldés
* une attestation Pole-emploi indiquant rupture à l'initiative de l'employeur
* un solde de tout compte reprenant :
** le bulletin de salaire
** l'indemnité transactionnelle
** la remise documentaire

Par **nicolas_ducrocq**, le **02/12/2014** à **12:24**

@moisse
Votre solution nous permettrait d'en finir assez rapidement. Et j'y serai favorable. Il faudrait juste rappeler dans le solde de tout compte que les préjudices sont traités dans le cadre de l'indemnité transactionnelle (normalement, le solde des congés aussi, puisque le PV d'audience mentionne bien que les comptes sont arrêtés). Et sachant qu'il n'y a jamais eu licenciement, et que je ne sais toujours pas trop si le document des prudhommes a valeur pour stopper le contrat, je ne souhaiterais pas donner un nouvel angle d'attaque à mon employée.
Nous avons vu l'inspection du travail ce matin qui se déclare incompétente pour se prononcer, et qui nous a renvoyé vers un avocat.

Par **Lag0**, le **02/12/2014** à **12:47**

[citation]On peut voir les choses autrement.
Le salarié a saisi le CPH en vue :
* de prononcer la requalification du CDD en CDI [/citation]
C'est justement cela que je ne comprends pas puisque nicolas_ducrocq nous dit depuis le début ne pas avoir contesté que le salarié était en CDI ???
Ou alors, comme je le disais plus haut, il nous manque des informations. Par exemple que la reconnaissance du CDI s'est faite qu'une fois la procédure engagée et pas seulement avant tel que je l'avais compris...
* prononcer un licenciement sans cause réelle et sérieuse [/citation]
Encore une fois, cela n'a de sens que si l'employeur avait ignoré le CDI et mis fin au CDD qui n'existait pas, mais ce n'est pas ce que dit nicolas_ducrocq. Bref, j'ai du mal avec cette décision du CPH.

Par **nicolas_ducrocq**, le **02/12/2014** à **13:06**

L'employée a basculé en cdi lors de son second cdd pour renouvellement trop tardif. A la fin du second cdd elle était déjà en cdi d'après l'inspection du travail. A la fin du second cdd nous avons convenu proposer un cdi. Nous avons remis une proposition de contrat à l'employée qui l'a refusée estimant que la revalorisation salariale n'était pas suffisante. D'où l'abandon de poste ce jour-là et les arrêts maladie qui ont suivi. Donc nous n'avons jamais contesté le cdi c

est un différend sur le salaire qui a amené cette situation. Tout irait bien s'il y avait eu rupture avant la décision du cph. Mais ce n'est pas le cas. Le document du cph soit fait hypothèse qu'il y a eu rupture avant. Mais nous avons bien dit que le cdi courait toujours. Soit à valeur pour stopper le contrat ce que nous a dit le président du cph. Avec l'indemnité qui vaut solde de tout compte. Mais il ne semble pas non plus qu'une transaction ait valeur pour stopper un contrat. Si j'étais sûr qu'en mettant une mention type résiliation judiciaire ds l'attestation pôle emploi le document du cph serait applicable sans avoir à reverser quoi que ce soit de supplémentaire et sans risque d'être reattaqué derrière je prendrais cette solution.

Par **alterego**, le **02/12/2014 à 13:25**

Bonjour,
Salariée et employeur, vous devez vous mettre d'accord sur la rupture transactionnelle qui doit permettre de résoudre le litige qui vous oppose et d'interdire toute contestation ultérieure.
La transaction est un contrat auquel chacun sera tenu. Au besoin consultez vos conseils respectifs.
Cordialement

Par **Lag0**, le **02/12/2014 à 13:27**

Donc à priori, j'avais bien compris.
Vous n'aviez même pas à faire une proposition de CDI au salarié puisque, c'est le premier CDD qui, faute d'être renouvelé dans les temps, s'est poursuivi en CDI dans les mêmes conditions que le CDD !
Vous pouviez, bien entendu, lui augmenter son salaire de votre propre chef, sans lui en faire proposition préalable.
Je ne comprends pas comment, un simple différent sur le salaire, arrive à la situation actuelle !
Le salarié a donc "menti" au CPH lors de sa saisine en déclarant que vous aviez mis fin au CDD et non pas que vous aviez bien pris acte du CDI !

Par **nicolas_ducrocq**, le **02/12/2014 à 18:31**

Merci en tout cas pour tous vos retours. Nous allons donc voir quelle suite donner avec un avocat.
- Peut-on effectivement se baser sur ce que les prudhommes ont écrit (en terme de rupture de contrat et d'indemnité valant compte arrêté), et renseigner un motif dans l'attestation pôle emploi qui ne nous mette pas en faute ? L'affaire serait alors terminée.
- Ou doit-on revenir sur la transaction, car sans litiges stipulés, car construite sur une hypothèse erronée de licenciement, et reprendre les choses dans l'ordre, en étant assisté et conseillé cette fois-ci ?
Encore une fois, merci pour vos éclairages.

Par **moisse**, le **02/12/2014 à 19:27**

Bonsoir à tous,
Je maintiens les termes de mon message précédent et vous ai indiqué que le PV établi en conciliation a force de jugement. Le CPH a ainsi prononcé la résolution judiciaire du contrat de travail et établi le périmètre des indemnités dues au salarié.
La situation a dérapé parce que l'employeur n'a pas fait correctement son travail d'abord en omettant les

conditions du renouvellement, puis en ignorant les conséquences et enfin en supputant que l'absence correspondait à une démission ou une fin de contrat, alors qu'une démission doit être clairement énoncée.

L'interprétation par un avocat ne pourra pas être autre, même s'il se posera toutes les questions du monde.

Ne pas oublier que le PV a force de jugement et donc est déjà exécutoire, et que la dénonciation de la transaction ainsi enregistrée en justice implique soit un appel, soit un pourvoi en cassation.

Là s'arrêtent mes compétences hormis que les sommes en jeu n'en valent pas la chandelle, surtout si l'employeur a déjà établi le règlement correspondant, peut-être à l'issue de l'audience de conciliation.

Par **Lag0**, le **02/12/2014** à **20:04**

[citation]La situation a dérapé parce que l'employeur n'a pas fait correctement son travail d'abord en omettant les conditions du renouvellement, puis en ignorant les conséquences et enfin en supputant que l'absence correspondait à une démission ou une fin de contrat, alors qu'une démission doit être clairement énoncée. [/citation]

Ce n'est pas ce que dit nicolas_ducrocq, l'employeur. A priori, vous semblez mieux connaître le dossier que lui. S'il nous disait que cela s'est passé ainsi, je comprendrais la décision du CPH, mais il nous dit pratiquement l'inverse...

Par **nicolas_ducrocq**, le **02/12/2014** à **20:13**

Je rectifie vos propos. A aucun moment l'employeur (moi) n'a supposé que l'absence équivalait à une démission. L'employée a terminé ses 2 CDD et elle est venue travailler une 1/2 journée encore pour commencer son CDI (même si elle l'était déjà). Ensuite, elle a fait un abandon de poste, refusant le salaire que nous lui proposons. Et elle a enchaîné les arrêts maladie, pendant 5 mois, jusqu'à l'audience. A aucun moment, nous n'avons considéré qu'elle démissionnait. Elle recevait ses fiches de paye. Elle-même nous envoyait ses arrêts maladie.

Pour les sommes en jeu, effectivement, repartir dans un nouveau circuit judiciaire ne nous intéresse pas. Mais dire que le PV est exécutoire est une chose. Mais peut-on décider dans un PV des choses qui ne sont pas apparemment pas prévues par la loi ? Le PV de conciliation avec une indemnité transactionnelle peut-il mettre fin à un contrat comme l'a avancé le CPH ? Sur tous les écrits que j'ai lu jusqu'à maintenant, la réponse est non (et l'inspection du travail n'a pas su nous le confirmer). L'indemnité ne traite que des litiges (et ils doivent être listés). Et à la lecture du PV, vous voyez que le continu est ambigu : l'employée ne peut avoir de recours concernant l'exécution et la rupture du contrat. Mais quelle rupture ? Cela sous-entend-il que la rupture est décidée au travers du PV ? En tout cas, je ne peux pas mettre dans l'attestation pôle emploi que j'ai licencié l'employée puisque ce n'est pas le cas. Ou alors je veux être sûr que l'on ne va pas me réclamer derrière la lettre de licenciement qui n'existe bien-sûr pas et repayer des indemnités qui sont déjà incluses dans le PV de conciliation. Aujourd'hui, l'employée me dit que je n'ai qu'à dire à pôle emploi que je l'ai licenciée pour faute grave. Mais c'est faux. Je vais essayer de me rapprocher de pôle emploi également.

Par **moisse**, le **03/12/2014** à **08:13**

Il y a une chose que vous ne comprenez pas.
La conciliation ne porte pas sur les chefs de saisine du CPH par le salarié, mais sur l'indemnisation qu'il réclamait.
A partir du moment où vous avez concilié, le salarié se voit reconnu:
* dans sa demande de requalification
* dans sa demande qu'il soit reconnu victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Vous êtes exactement dans la situation dans laquelle un salarié licencié menace son employeur de poursuites judiciaires, puis y renonce à la suite d'une transaction intervenue POSTERIEUREMENT au prononcé du licenciement.
J'ai concilié bien des fois dans ma vie, ce n'est pas pour autant que j'ai reconnu des torts, même si cela a pu arriver, mais simplement parce que le coût économique d'une résistance à l'issue aléatoire n'était pas en proportion.

Par **nicolas_ducrocq**, le **03/12/2014 à 09:06**

POSTERIEUREMENT -> l'employée n'a pas été licenciée avant la conciliation. Dans les chefs de saisine, il y avait licenciement abusif. Alors que l'employée était toujours sous contrat. Si je suis votre raisonnement, la conciliation ne porte pas sur les chefs de saisine. Alors, sachant qu'aucun motif n'est repris dans le PV de conciliation, est-ce que je peux affirmer pour autant, comme vous le faites, que le salarié est reconnu victime d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ? Sachant qu'il n'existe aucune lettre de licenciement, ni antérieure ni postérieure à la conciliation. Que le salarié était jusqu'à l'audience (et semble toujours) en CDI à l'inspection du travail, avait ses fiches de paye...
Moi, je n'ai pas de problème à dire que le jugement rompt le contrat. C'était l'objectif recherché via cette conciliation, sans s'embarquer comme vous le dites dans des voies plus complexes. Je n'aurais qu'une question : si j'indique licenciement à l'initiative de l'employeur dans l'attestation pôle emploi, pourrais-je fournir comme unique justificatif le PV de conciliation (dont je vous ai refourni le contenu quelques échanges avant), sans autre document puisqu'il n'en existe pas, sans avoir à reverser des sommes (congés, indemnités...) considérant comme vous le dites que la transaction est intervenue postérieurement AU PRONONCE PAR LE CPH DU LICENCIEMENT ?

Par **moisse**, le **03/12/2014 à 10:49**

Mais oui, le PV de conciliation a la force probante d'un jugement.
Lorsqu'un CPH prononce la résolution judiciaire d'un contrat de travail, celui-ci est rompu sans lettre de démission pas plus que de notification de licenciement.
Ce PV énonce les sommes dues, et déjà versées si je ne me trompe, il ne vous reste plus qu'à payer les charges sur les sommes ayant le caractère de salaires (congés payés).
Des difficultés peuvent survenir sur CSG/CRDS pour ce qui concerne la part salariale, dans la mesure où vous avez déjà payé le salarié.
Cela sera pour vos pieds.