

**CA Versailles 14 juin 2011 n° 10-1005, 6e ch., DDTEFP des Hauts de Seine c/ Ridaoui**

(Extraits)

En application de l'article L 1237-11 du code du travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions des articles L 1237-11 à L 1237-16 du code du travail, destinés à garantir la liberté du consentement des parties.

L'article L 1237-13 énonce que la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L 1234-9.

L'article L 1237-14 dispose qu'à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions légale prévues et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

Il ressort de ces dispositions que le législateur a mis en place un mode de rupture autonome du contrat de travail, soumis au contrôle de l'inspection du travail et dont l'objet porte sur la régularité de la procédure et sur la liberté du consentement ; que le contentieux de l'homologation ou du refus d'homologation relève de la compétence exclusive de la juridiction prud'homale.

Dès lors, aucune disposition du texte issu de la loi 2008-596 du 25 juin 2008 ne limite le pouvoir du conseil des prud'hommes contrairement aux affirmations de la Direction départementale, prenant appui sur la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009.

Les dispositions d'ordre public du code du travail disposent que le conseil des prud'hommes qui est saisi d'un contentieux consécutif au refus d'homologation de l'administration, est investi d'un pouvoir d'appréciation global, portant à la fois sur l'homologation ou le refus d'homologation, et la validité de la convention ; qu'il s'ensuit que le conseil a une

compétence étendue à l'homologation d' une convention de rupture, après avoir apprécié si les conditions de procédure et de fond ont été respectées.

La saisine du conseil de prud'hommes en formation de référé est suffisamment justifiée par le trouble manifestement illicite causé par le refus d'homologation d'une transaction intervenue à l'initiative du salarié en l'absence de tout différent avec son employeur, opposé par la Direction départementale, qui n'expose pas en quoi le libre consentement d'une des parties aurait été abusé, n'apporte la preuve d'aucune difficulté économique, n'a pas tiré de conséquences spécifiques de sa demande de mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi restée sans suite, et ne conteste pas le montant de la dite transaction, très supérieur, en l'espèce, aux sommes auxquelles le salarié aurait pu prétendre.

Par suite, l'ordonnance du 5 janvier 2010 qui a homologué le protocole conventionnel de rupture signé le 12 mai 2009 entre monsieur Ridaoui et la société Cap Gemini Telecom Media Défense, doit être confirmée.

*Par ces motifs : Confirme (Cons. prud. Nanterre 5 janvier 2010, ord. réf.).*