

RESUME DE LA QUESTION :

Je suis cadre de société. Mon contrat initial prévoyait une indemnité de 24 mois de salaires « *en cas de rupture sans cause* ». Je souhaite refuser une demande de mutation à l'étranger.



Je fais suite à votre demande de consultation relative à votre négociation de départ de votre entreprise.

I. Sur votre embauche par SOCIETE

Vous avez été embauché par contrat à durée indéterminée, le xx mars 20xx en qualité de Directeur des ventes [ETAT-1].

Vous bénéficiez du statut cadre, coefficient 500, assimilé à un cadre dirigeant, vous n'êtes donc soumis à un aucun horaire de travail.

Votre rémunération fixe actuelle s'élève à XXX € bruts mensuels, avec primes selon performances et résultats de la société.

Votre contrat de travail précise dans son article 7, que votre lieu de travail est basé à l'adresse des bureaux de [SOCIETE] à [VILLE].

Il précise encore que ce lieu peut être changé à la condition qu'il s'agisse du transfert du siège social de la société.

En dehors de ce cas de transfert du siège social, vous ne semblez pas tenu par une obligation de mobilité.

D'autre part, vous m'avez indiqué être tenu par une clause de non concurrence, annexe à votre contrat.

Le XX/XX/20XX votre contrat a été transféré à une autre entreprise du groupe.

La convention collective applicable est devenue celle des bureaux d'études dit Syntec.

Hormis cette modification, les autres éléments de votre contrat initial n'ont pas été modifiés.

Depuis juillet 20XX, vous occupez le poste de vice-président [ETAT-1].

Suite à une restructuration, il vous a été verbalement proposé d'occuper le poste de vice-président [ETAT-2].

Or, j'ai bien noté que vous ne souhaitiez pas accepter cette proposition d'une mobilité vers [ETAT-2].

Vous m'avez donc interrogé sur vos droits en cas de rupture, et ce notamment en considération de la clause relative à la durée du contrat qui prévoit une indemnité de 24 mois de salaires « *en cas de rupture sans cause* ».

II. Sur la validité de la clause

Cette clause est en droit français pour le moins ambiguë, puisque, juridiquement, une rupture a toujours une cause.

Pour autant doit-on considérer cette clause comme nulle, et donc comme ne devant produire aucun effet ?

Il s'agit là d'une question d'interprétation qui, en droit, suit les règles suivantes :

- D'abord, en vertu des principes généraux du code civil, il convient de rechercher quelle a été la commune intention des parties contractantes plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes (Article 1156 du code civil) ;
- Ensuite, si la clause est susceptible de deux sens, on recherchera à rendre cette clause juridiquement efficace, c'est-à-dire à lui faire produire un effet juridique. (Article 1157 du code civil) ;

Hervé GERBI
Laure SCHAPIRA
Julie BRUYERE
Virginie ROYER
Avocats au Barreau de Grenoble

Milène BAUD
Morgane DAVY
Juriste

Activité Générale
Certificats de spécialisation en
droit du travail et
réparation du préjudice corporel

30 boulevard Gambetta
38000 Grenoble
Tél. 04 76 87 29 19
Fax 04 76 47 48 15
www.cabinetgerbi.com
contact@cabinetgerbi.com

SELARL d'avocats Hervé GERBI
au capital de 27 440 euros

- Enfin, en application de l'article 1162 du code civil, dans le doute, la convention s'interprète contre celui qui a stipulé (votre employeur) et en faveur de celui qui a contracté (en l'occurrence vous).

Ainsi, à la lumière de ces principes d'interprétation, et compte-tenu de la matière du contrat, il me semble que la formule « *rupture sans cause* » doit être ici comprise dans le sens d'une rupture sans faute de votre part.

Cette interprétation présenterait ainsi un double intérêt :

- Négocier un départ ou à minima orienter le motif de rupture sur la suppression de votre poste pour refus de transfert,
- et corrélativement, obtenir l'octroi de l'indemnité totale de 24 mois de salaire prévue au titre du dédommagement, qui est bien plus avantageuse que celle prévue par la convention collective.

III. Sur les indemnités de rupture

En effet, en cas de licenciement, pour une cause réelle et sérieuse, les indemnités prévues dans la convention collective seraient nettement inférieures à celles prévues dans votre contrat.

L'indemnité conventionnelle de licenciement s'élève à 1/3 de mois de salaire par année de présence avec un maximum de 12 mois, calculée sur la base du 12^{ème} des 12 derniers mois de salaires précédant la rupture.

A titre d'exemple, si nous prenons votre salaire annuel 20XX, l'indemnité pour X ans d'ancienneté ne s'élèverait qu'à la somme de XXX €.

Même en y ajoutant les 3 mois de préavis, qui à mon sens doivent être « sortis » de la négociation, nous sommes loin du montant de l'indemnité fixée à votre contrat.

Votre base de négociation, hors préavis, se situe donc entre 3 et 24 mois, bien que je considère pour ma part que la clause de votre contrat doit jouer son plein effet.

IV. Sur la rupture conventionnelle

La loi nouvelle permet la mise en place de ruptures d'un commun accord, encore appelées ruptures conventionnelles.

Cette nouvelle procédure, qui débute par plusieurs entretiens (au cours desquels vous pouvez vous faire assister) et s'achève par l'homologation d'un accord de rupture, a le mérite de permettre une issue rapide à la situation et la garantie d'être indemnisée au titre du chômage.

La mise en œuvre d'une telle procédure me paraît adaptée à votre situation.

Espérant avoir répondu à vos interrogations, et restant à votre disposition pour de plus amples informations.

Je vous prie de croire, en l'assurance de mes sentiments dévoués.

Hervé GERBI