

Ruptures conflictuelles du contrat de travail : comment en optimiser la négociation ou le contentieux ?



Jean-Vasken Alyanakian (H.93)

ALYANAKIAN AVOCATS EN BREF

Fondé en 2004, Alyanakian Avocats a développé une expertise pointue en droit des affaires et droit du travail qui, en contentieux comme en conseil, s'appuie sur des méthodologies rigoureuses et une compréhension approfondie des activités économiques de ses clients.

Un salarié insatisfait peut-il rompre unilatéralement son contrat de travail et obtenir réparation ?

Lorsqu'un salarié veut quitter son employeur en alléguant que ce dernier viole ses obligations contractuelles, ce salarié dispose de certaines options lui permettant d'éviter une démission « sèche » ou une rupture conventionnelle défavorable. La procédure de résiliation judiciaire lui permet de demander en Justice la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, par exemple en cas de modification injustifiée d'un élément essentiel du contrat, non paiement d'une part significative du salaire, etc.

Plus déstabilisante encore pour l'employeur : la « prise d'acte ». Lorsque le salarié estime impossible la poursuite du contrat de travail et qu'il en impute la faute à l'employeur, ce salarié peut, dans certaines conditions, lui notifier, à ce titre, son départ immédiat. C'est une sorte de démission brutale dont l'employeur porterait la responsabilité.

Selon Jean-Vasken Alyanakian (H.93), avocat, l'optimisation d'une rupture reste, en premier lieu, question d'anticipation et de rapport de force. Entretien.

BIO EXPRESS

Avocat depuis 2000, Jean-Vasken Alyanakian (H.93) a étudié le droit après HEC, tout en travaillant comme juriste au sein du cabinet Archibald Andersen. Avocat en 2000, il effectue ses premières années d'exercice au sein du cabinet Bredin Prat. Il crée son cabinet en 2004.

En cas de résiliation judiciaire ou de prise d'acte, que peut espérer le salarié ?

Dans le premier cas, tant que la résiliation n'est pas prononcée, le salarié conserve son poste et ses revenus. Le Conseil de prud'hommes examinera la véracité des manquements allégués. Si tel est le cas, le Conseil prononcera la rupture du contrat de travail et y attachera les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec toutes ses conséquences pécuniaires (notamment : l'équivalent d'au moins 6 mois de salaire si, cumulativement, le salarié dispose d'au moins 2 ans d'ancienneté et la société compte au moins 11 salariés, etc.). Le salarié aura droit aux allocations de Pôle emploi. Mais si le Conseil rejette la demande, le salarié restera en poste...

En cas de prise d'acte, l'exercice est plus risqué : le salarié se retrouve immédiatement sans poste, sans salaire et, dans un premier temps, sans droit aux allocations de Pôle emploi. Il lui faut alors poursuivre son employeur devant le Conseil de prud'hommes. Si les fautes de l'employeur sont avérées, le Conseil requalifiera la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes ses conséquences. A défaut, il y verra une démission, le cas échéant au préjudice de l'employeur, sans droit aux allocations. Une prise d'acte se décide dans des contextes particuliers.

Pour l'employeur qui licencie, comme pour le salarié qui rompt son contrat, comment optimiser la négociation ou le contentieux ?

L'issue d'une négociation ou d'un contentieux résulte d'un rapport de force. Celui-ci se construit avant mais aussi pendant le processus de

rupture, qui mérite une attention particulière...

Les parties doivent savoir anticiper ce processus et réagir vite lorsqu'il est enclenché. La clef d'une négociation ou d'un contentieux optimisé reste, pour chaque partie, de connaître le plus tôt possible les forces et faiblesses de son dossier, les mesures à prendre et le niveau de réparation qu'elle peut espérer.

Quels leviers reste-t-il à l'employeur ou au salarié qui n'a pas anticipé la rupture ?

Il est encore possible d'optimiser ses chances. Cela implique une collaboration encore plus étroite entre le client et l'avocat, permettant à ce dernier d'identifier des détails souvent négligés par le client mais qui sont autant de leviers permettant de rééquilibrer un rapport de force défavorable. Une analyse rigoureuse de la relation de travail, notamment des fonctions du salarié y compris si elles sont très techniques, est d'autant plus nécessaire.

