

Rupture conventionnelle

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle du contrat de travail ?

La rupture conventionnelle est une rupture qui résulte d'une convention écrite signée par l'employeur et le salarié par laquelle ils conviennent ensemble des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie (art. L. 1237-11 C. trav.). Parmi ces conditions, il y a au moins l'**indemnisation du salarié** et la **date de la rupture** (art. L. 1237-13 C. trav.).

Elle ne produit ses effets que si elle est homologuée par l'autorité administrative, en l'occurrence le Directeur régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) (art. L. 1237-14, alinéa 3, C. trav.).

La rupture conventionnelle permet-elle d'écarter des règles d'ordre public ?

La rupture conventionnelle permet d'écarter l'application du droit du licenciement, y compris celui du licenciement pour motif économique (art. L. 1233-3 C. trav.).

De même, pour la première fois, la Cour de cassation a admis qu'une rupture conventionnelle puisse être conclue pendant une période de suspension pour accident du travail (Cass. soc. 30/09/2014, n° 13-16297), et durant un congé de maternité (Cass. soc. 25/03/2015, n° 14-10149).

Comment se négocie une rupture conventionnelle ?

Le salarié, comme l'employeur, peut prendre l'initiative de proposer une rupture conventionnelle à l'autre partie au contrat de travail, mais une négociation ne s'engage que si les deux parties sont d'accord.

Le salarié et l'employeur doivent se rencontrer lors d'un ou plusieurs **entretiens** afin de se mettre d'accord sur les conditions de la rupture (art. L. 1237-12 C. trav.). Lors de l'entretien, l'employeur doit faire des propositions, en particulier sur le montant de l'indemnisation et sur la date de la rupture du contrat de travail. Le consentement du salarié doit être libre, c'est-à-dire exempt de vices comme l'erreur, la violence ou le dol (art. 1109 et 1111 C. civ.). En effet, le comportement de l'employeur peut caractériser un dol lorsque, par des manœuvres, il contraint le salarié à conclure la rupture conventionnelle (en application de l'art. 1116 du Code civil) (Cass. soc. 23/05/2013, n° 12-13865). De même, le consentement du salarié est vicié lorsque la rupture est signée dans un contexte de harcèlement moral (Cass. soc. 30/01/2013, n° 11-22332). En revanche, l'existence d'un conflit entre l'employeur et le salarié n'affecte pas la validité de la rupture (Cass. soc. 19/11/2014, n° 13-21979).

Peut-on se faire assister lors de la négociation d'une rupture conventionnelle ?

Lors de cet ou de ces entretiens, le salarié a le droit d'être assisté soit par un salarié de l'entreprise, lorsqu'une institution représentative du personnel y est implantée, soit par un conseiller du salarié, lorsqu'aucune institution n'y est implantée (art. L. 1237-12 C. trav.). L'assistance par un conseiller du salarié se fait dans les mêmes conditions que lors d'un entretien préalable au licenciement ([voir la fiche n°36 sur le licenciement pour motif personnel non disciplinaire](#)).

L'employeur a également le droit de se faire assister par une personne de l'entreprise, mais afin de garantir une stricte égalité, il ne peut exercer ce droit que si le salarié fait usage de son propre droit de se faire assister (art. L. 1237-12 C. trav.). Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise, mais son choix se limite à une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou à un autre employeur relevant de la même branche d'activité. Il ne peut pas se faire assister par un avocat.

À noter ! Le défaut d'information sur la faculté de se faire assister lors de l'entretien n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle (Cass. soc. 29/01/2014, n° 12-27594), mais peut ouvrir droit à une indemnisation du préjudice éventuellement subi.

Le salarié peut-il se rétracter après avoir signé une rupture conventionnelle ?

Le salarié a un **droit de rétractation pendant un délai de 15 jours calendaires** à compter de la date de signature de la convention de rupture (art. L. 1237-13 C. trav.). La rétractation doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge.

À noter ! L'employeur a aussi le droit de se rétracter dans les mêmes conditions.

Comment est fixé le montant de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est destinée à éviter l'application des règles protectrices du licenciement et notamment l'exigence d'une cause réelle et sérieuse. Par conséquent, il n'y a plus de repères pour fixer le montant du préjudice résultant de la perte d'emploi. Le montant de l'indemnité dépend donc de la volonté de l'employeur et du profit que le salarié peut tirer des circonstances entourant la proposition de rupture conventionnelle.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1237-13 C. trav.) ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable (avenant n°4 du 18/05/2009 à l'ANI du 11/01/2008 étendu par arrêté du 26/11/2009).

À noter ! Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'administration considère qu'il doit percevoir une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité de licenciement au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

Attention ! Le champ d'application de l'avenant n°4 est limité aux branches professionnelles où les organisations syndicales patronales sont adhérentes soit du MEDEF, soit de la CGPME ou soit de l'UPA. En outre, il ne s'applique pas dans les secteurs des transports et de l'agriculture.

Comment la rupture conventionnelle est-elle homologuée ?

La rupture du contrat de travail n'est effective que si l'accord de rupture conventionnelle est homologué **par l'administration** (art. L. 1237-14 C. trav.).

Pour les salariés protégés, c'est **l'autorisation de l'inspecteur du travail** qui vaut homologation.

En l'absence d'homologation, l'exécution du contrat de travail doit se poursuivre normalement.

La demande d'homologation, accompagnée d'un exemplaire signé de la convention de rupture, doit être envoyée à la Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) par l'employeur ou le salarié après la fin du délai de rétractation de 15 jours. La convention de rupture peut être signée dès la fin de l'éventuel unique entretien, la loi n'imposant pas de délai de réflexion.

L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour accorder ou non l'homologation. Son silence vaut décision d'homologation.

L'administration vérifie sur pièces certains éléments substantiels à l'homologation tels que :

- la tenue d'au moins un entretien,
- le calcul du montant de l'indemnité spécifique de rupture,
- la date envisagée de rupture du contrat, qui doit tenir compte des délais de rétractation et d'instruction.

L'administration est également chargée de s'assurer du respect de la liberté de consentement des signataires de la rupture conventionnelle. Pour cela, elle s'assure que la convention de rupture n'a pas été antidatée dans le but d'empêcher le salarié d'exercer son droit de rétractation, se base sur des critères tels que l'absence d'une véritable discussion, l'existence d'une contestation au moment de la demande d'homologation, des

conditions entourant la signature qui ne permettent pas une véritable réflexion ou, encore, l'illettrisme du signataire.

À noter ! L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est calculée sur la moyenne de la rémunération des 3 ou des 12 derniers mois, selon le résultat le plus favorable au salarié. Si l'employeur relève du champ d'application de l'avenant n°4 du 18/05/2009, l'indemnité spécifique ne doit pas être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective lorsqu'elle est supérieure à l'indemnité légale.

Comment est fixée la date de rupture du contrat de travail ?

Le salarié et l'employeur doivent se mettre d'accord sur la date de rupture du contrat de travail. La rupture ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (art. L. 1237-13 C. trav.). Compte tenu des délais de rétractation et d'instruction de la demande d'homologation, la rupture ne peut pas intervenir avant au moins 1 mois après la signature de la convention de rupture.

Attention ! Les règles protectrices du licenciement sont inapplicables à la rupture conventionnelle. Par conséquent, le salarié n'a droit à **aucun préavis**.

Quels sont les recours contre la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est un contrat. Sa validité peut donc être contestée en cas de vice de consentement (violence, manœuvres de l'employeur pour obtenir l'accord du salarié contre ses intérêts, etc.) ou de fraude. Toutefois, l'existence d'un délai de rétractation de 15 jours rend cette action illusoire. En revanche, une rupture conventionnelle antidatée afin de neutraliser ce délai est un indice de l'existence probable d'un vice du consentement. Elle peut aussi être contestée en l'absence de consentement. Si l'employeur modifie unilatéralement le contenu du formulaire (ex : date ou montant de l'indemnité) après sa signature par le salarié, il ne s'agit plus d'une convention et l'homologation ne peut pas être valablement accordée et la rupture produit les effets d'un licenciement injustifié.

La fraude ou le vice du consentement peuvent entraîner l'annulation de la rupture conventionnelle. Dans ce cas, la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En revanche, le défaut de paiement de l'indemnité de rupture conventionnelle n'affecte pas la validité de la rupture.

Comment la rupture conventionnelle s'articule-t-elle avec un licenciement disciplinaire ?

Les parties peuvent renoncer à un licenciement disciplinaire en signant postérieurement au licenciement une rupture conventionnelle (Cass. soc. 03/03/2015, n° 13-20549). D'autre part, la signature d'une rupture conventionnelle, après la convocation du salarié à un entretien préalable de licenciement, n'emporte pas renonciation de l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire en cas de rétractation par le salarié de sa rupture conventionnelle. Dans ce cas, le salarié doit être convoqué à un nouvel entretien dans les 2 mois suivant la date de convocation au premier entretien (Cass. soc. 03/03/2015, n° 13-15551). Enfin, si le salarié fait jouer son droit de rétractation après avoir signé une rupture conventionnelle, l'employeur peut mettre en œuvre une procédure de licenciement à condition de convoquer le salarié à un entretien préalable dans les 2 mois suivant la connaissance par l'employeur des faits fautifs (Cass. soc. 03/03/2015, n° 13-23348) [\(voir la fiche n°34 sur le licenciement et sanction disciplinaire\)](#).

Quels sont les recours contre la décision de l'administration ?

L'acceptation ou le refus d'homologation de la rupture conventionnelle peut être **contestée, dans un délai d'un an**, par le salarié ou l'employeur devant le conseil des prud'hommes (art. L. 1237-14 C. trav.).

En principe, l'annulation d'une homologation devrait empêcher la convention de rupture de produire ses effets, ce qui impliquerait une reprise de l'exécution du contrat de travail. Toutefois, plusieurs Cours d'appel considèrent qu'à la suite

de l'annulation d'une rupture conventionnelle homologuée, la rupture du contrat de travail s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Attention ! Aucune transaction ne peut intervenir avant la rupture définitive du contrat de travail. En conséquence, il n'est pas possible de transiger sur les conséquences financières de cette rupture avant l'homologation administrative. De plus, la transaction doit porter sur des éléments non déjà compris dans la convention de rupture (Cass. soc. 05/11/2014, n° 12-28260).

Quelle est la situation du salarié après homologation de la rupture conventionnelle ?

L'homologation de la rupture conventionnelle emporte cessation du contrat de travail.

Le salarié ayant signé une rupture conventionnelle peut prétendre à l'allocation chômage dans les mêmes conditions que s'il avait été licencié (Circ. Unedic n° 2014-26 du 30/09/2014, fiche 1, art. 6) [\(voir la fiche n°4 sur le chômage total\)](#).

LES AUTRES FORMES DE RUPTURES D'UN COMMUN ACCORD

Quelles sont les autres formes de résiliation amiable du contrat de travail ?

L'employeur peut organiser des départs volontaires dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un accord de GPEC.

En cas de motif économique nécessitant l'élaboration d'un PSE, et après avoir informé et consulté les instances représentatives du personnel, l'employeur peut proposer des conditions avantageuses de rupture pour les salariés qui seraient volontaires.

Le départ volontaire pour motif économique est une résiliation amiable du contrat de travail (Cass.soc. 15/10/2014, n° 13-19623). Cette résiliation n'a pas pour effet d'écarter l'ensemble des règles protectrices applicables en cas de licenciement. Ainsi, le salarié bénéficie de la priorité de réembauchage pendant un

an (Cass. soc. 10/05/1999, n°96-19828). En revanche, l'employeur n'est pas tenu de notifier la rupture par une lettre de licenciement énonçant les motifs de la rupture. Le salarié qui a accepté un départ volontaire pour motif économique peut, s'il remplit les conditions, bénéficier des allocations de recherche d'emploi.

Un accord sur la GPEC peut également prévoir des départs volontaires pour les salariés occupant des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques (art. L. 2242-16 et -17 C. trav.). Un tel accord permet de mener une restructuration sans mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi.

À noter ! La rupture d'un commun accord du contrat de travail à durée indéterminée a pour seul objet de mettre fin aux relations entre l'employeur et le salarié. Il ne s'agit pas d'une transaction qui ne règle que les conséquences financières de la rupture une fois décidée.

Par conséquent, la convention de rupture ne peut valablement prévoir aucune renonciation du salarié à ses droits nés de l'exécution du contrat de travail (Cass. soc. 15/12/2010, n°09-40701).

Quelles sont les ruptures d'un commun accord réputées comme telles par la loi ?

Le législateur a qualifié un certain nombre de ruptures du contrat de travail de rupture d'un commun accord. Cependant, ces formes de ruptures ne sont pas des ruptures conventionnelles. De plus, elles ne sont pas toujours exclusives des règles applicables au licenciement.

C'est le cas, par exemple, du **congé de mobilité** (art. L. 1233-80 C. trav.), du **contrat de sécurisation professionnelle** (art. L. 1233-67 C. trav.), de la **rupture anticipée d'un CDD** (art. L. 1243-1 C. trav.) **ou du contrat d'apprentissage** (art. L. 6222-18 C. trav.) ...

Dès lors qu'elle n'est pas autorisée, toute rupture amiable négociée en dehors de la rupture conventionnelle s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 15/10/2014, n° 11-22251).