

# Social Pratique

LIAISONS  
SOCIALES  
PRESSE

Questions/Réponses

## La rupture conventionnelle

Comment se séparer à l'amiable

- Dans quels cas est-elle possible ?
- Quelle est la procédure d'homologation ?
- Quels sont les risques ?

**736** | 10 JANVIER 2019  
CAHIER N°2



Wolters Kluwer

# sommaire

PAGE

06

## Champ d'application

### Définition

---

- 06 Qu'est-ce que la rupture conventionnelle individuelle ?
- 07 Est-il encore possible de conclure une rupture amiable hors rupture conventionnelle individuelle ?
- 07 Quels sont les autres cas de rupture amiable ?
- 08 Comment distinguer la rupture conventionnelle de la transaction ?
- 08 **Encadré** « Caractéristiques de la transaction »

### Situations dans lesquelles la rupture conventionnelle est possible

---

- 09 Quels contrats peuvent être rompus par le biais de la rupture conventionnelle ?
- 10 Un litige entre les parties exclut-il la possibilité de conclure une rupture conventionnelle ?
- 10 Un salarié qui bénéficie d'une protection contre le licenciement en raison de la suspension de son contrat peut-il signer une rupture conventionnelle ?
- 11 Un salarié « protégé » peut-il conclure une rupture conventionnelle ?
- 12 Une rupture conventionnelle individuelle peut-elle être conclue en cas de difficultés économiques ?
- 13 **Encadré** « Rupture conventionnelle collective »
- 14 Une rupture conventionnelle peut-elle être conclue alors que le contrat de travail est déjà rompu ?
- 15 La rupture conventionnelle peut-elle être utilisée pour organiser une mobilité intra-groupe ?

## Procédure de négociation

### Entretiens

**17** La rupture conventionnelle doit-elle obligatoirement donner lieu à un entretien ?

**18** Le salarié peut-il être assisté ?

**18** Dans quelles conditions l'employeur peut-il, lui aussi, être assisté ?

**19** Comment l'entretien doit-il se dérouler ?

### Contenu de la convention de rupture

**21** Comment l'accord doit-il être formalisé ?

**21** Quelles sont les clauses de la convention de rupture ?

**22** Un préavis doit-il être prévu ?

**23** **Modèle** « Convention de rupture pour un salarié "ordinaire" »

**25** **Modèle** « Convention de rupture pour un salarié protégé »

### Droit de rétractation

**27** Comment le droit de rétractation s'exerce-t-il ?

**28** Quels sont les effets d'une rétractation ?

### Homologation

**29** Comment demander l'homologation de la convention de rupture conventionnelle ?

**30** Dans quel délai le Direccte intervient-il ?

**30** Sur quels éléments porte le contrôle du Direccte ?

**31** Comment la décision du Direccte est-elle notifiée et quelles en sont les conséquences ?

**32** Quelle est la procédure pour les salariés protégés ?

**34** **Schéma** « La procédure de rupture conventionnelle »

PAGE

# 35

## Suites de la rupture

### Date de la rupture

- 35** Quand le contrat de travail est-il rompu ?
- 35** Quelles sont les conséquences d'une erreur quant à la date de la rupture ?

### Indemnités de rupture

- 36** Quel est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?
- 38** Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle ?
- 39** Quelles sont les autres sommes qui doivent être versées au salarié ?

### Formalités

- 40** Quels sont les documents qui doivent être remis au salarié ?

- 41** La rupture conventionnelle doit-elle être déclarée à l'Urssaf ?

### Droit au chômage

- 42** Le salarié a-t-il droit aux allocations chômage ?
- 42** Quelles sont les conséquences d'une mauvaise information du salarié ?

### Contentieux

- 43** Quel est le tribunal compétent en cas de litige ?
- 43** Dans quel délai la rupture conventionnelle individuelle peut-elle être contestée ?
- 44** Dans quels cas la rupture conventionnelle risque-t-elle d'être annulée ?
- 46** Quelles peuvent être les suites de la décision du tribunal ?
- 46** Est-il possible de conclure une transaction après une rupture conventionnelle ?



Wolters Kluwer

**Éditeur** : WOLTERS KLUWER FRANCE, SAS au capital de 75 000 000 € - Siège social : 14, rue Fructidor - 75814 Paris Cedex 17 - Tel. : 01 85 58 30 00 - RCS Paris 480 081 306 - TVA FR 55 480 081 306 - [www.wkf.fr](http://www.wkf.fr) - **Associé unique** : Holding Wolters Kluwer France - **Président-directeur général, directeur de la publication**: Hubert

CHEMLA - **Directrice générale du Pôle droit et réglementation** : Isabelle BUSSEL - **Directrice des rédactions** : Sylvie DURAS - **Rédactrice en chef** : Anais RENAUD - **Rédaction** : Pierre FRANCOUAL - **Rédactrice en chef du Mémento social** : Diane ROUSSEAU - **Régie Publicitaire** Société INFO6TM - Marché RH, Tour Maine Montparnasse - cedex 189, 33 avenue du Maine, 75015 Paris, Contact : Anne MALLET, directrice de publicité, tél. : 01 81 69 85 83, [a.mallet@info6tm.com](mailto:a.mallet@info6tm.com) **Service clients** : [contact@wkf.fr](mailto:contact@wkf.fr) - n° Indigo 0 825 08 08 00 (Service 0,15 €/min + prix appel) - **Directrice de production** : Marie-Hélène DRABER - **Imprimeur** : IMPRIMERIE DE CHAMPAGNE - 52000 Langres - Origine du papier : FINLANDE, Taux de fibres : 0 %, Certification : PEFC, Eutrophisation : Ptot 0,010 kg/tonne - **N° CPPAP** : 1120 T 87315 - **Dépôt légal** : à parution - **ISSN** : 0769-055X - **Abonnement** : 399,21 € TTC/an - Ne peut être vendu séparément, diffusé dans le cadre de l'abonnement à Social Pratique - **Prix boîtier** : 23 € TTC. Ce numéro comporte deux encarts.



# Introduction

D

epuis sa mise en place en 2008, la rupture conventionnelle individuelle connaît un succès croissant. Ainsi, selon les derniers chiffres publiés par le ministère du travail, le recours à ce dispositif a connu une progression annuelle de presque 8 % en 2017 et 2018. Par ailleurs, selon les estimations de la Dares, ce mode de rupture se serait substitué principalement aux démissions (à hauteur d'environ 75 % entre 2012 et 2017) et, dans une moindre mesure, aux licenciements pour motif économique (entre 10 et 20 %).

La rupture conventionnelle individuelle présente, en effet, bon nombre d'avantages : elle permet de résoudre « à l'amiable » la rupture du CDI, qui n'a pas à être motivée, tout en la sécurisant (les contentieux et les nullités de convention sont rares) et ouvre la possibilité au salarié qui ne retrouverait pas immédiatement un emploi de bénéficier des allocations chômage. De plus, elle peut être conclue pendant les périodes de suspension du contrat de travail, même dans les cas interdisant le licenciement. Elle est également admise en cas de conflit entre l'employeur et le salarié, sans pour autant se substituer à la transaction.

Toutefois, elle n'est pas exempte de risques. Même homologuée par l'administration, la convention de rupture peut être annulée dans le cadre d'un contentieux en cas de non-respect des règles de procédure, de fraude ou de vice du consentement et alors produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. En outre, dans un contexte de difficultés économiques, le juge s'assure que la rupture conventionnelle n'a pas permis à l'entreprise de contourner ses obligations quant à la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique et d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

› Ce supplément  
remplace le n° 688  
du 10 novembre 2016

Ce cahier supplémentaire de *Social Pratique* a pour objectif d'accompagner l'employeur et le salarié à chaque étape de la procédure de négociation et de conclusion de la rupture conventionnelle, en connaissance des modalités et conséquences d'une telle rupture.

# Champ d'application

## Définition

---

**01**

### Qu'est-ce que la rupture conventionnelle individuelle ?

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

Il s'agit d'un mode de rupture spécifique, distinct du licenciement et de la démission. Il ne peut être imposé ni par l'employeur ni par le salarié. S'ils sont saisis d'un litige, les juges doivent s'assurer que le consentement des parties n'a pas été vicié (voir n° 35).

#### A NOTER

Le terme utilisé ici de rupture conventionnelle individuelle remplace celui de rupture conventionnelle homologuée depuis la création de la rupture conventionnelle collective par une ordonnance « Macron » du 22 septembre 2017 [Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017] (voir *Social Pratique* Suppl. n° 734).

La convention de rupture concrétisant l'accord de l'employeur et du salarié est soumise à certaines règles destinées à garantir la liberté du consentement des parties [C. trav., art. L. 1237-11] :

- tenue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister (voir n° 12) ;
- versement au salarié d'une indemnité spécifique (voir n° 28) ;
- possibilité de rétractation après la signature (voir n° 19) ;
- homologation administrative nécessaire à la validité de la convention (voir n° 21).

**02**

## Est-il encore possible de conclure une rupture amiable hors rupture conventionnelle individuelle ?

La rupture conventionnelle a été créée par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008, mais la possibilité de rompre le contrat de travail à l'amiable existait avant cette date. Elle avait en effet été admise par les magistrats sur la base du principe de révocation des contrats par voie de consentement mutuel tel que prévu par le Code civil, le contrat de travail étant, en effet, soumis au droit commun [C. trav., art. L. 1221-1 et C. civ., art. 1193].

Le législateur a souhaité organiser la rupture amiable du contrat à durée indéterminée, via la rupture conventionnelle soumise à homologation administrative, offrant au salarié certaines garanties que ne comportait pas une révocation amiable du contrat de travail. La question s'est donc posée de savoir si ces deux modes de rupture pouvaient cohabiter, autrement dit s'il restait possible de continuer à rompre le contrat par une rupture conventionnelle en s'affranchissant de l'homologation de l'administration. Non, a tranché la Cour de cassation. **La rupture conventionnelle homologuée constitue le droit commun des ruptures amiables** du contrat à durée indéterminée [Cass. soc., 15 oct. 2014, n° 11-22.251]. L'employeur et le salarié ne peuvent donc plus décider de négocier les conditions du départ amiable de ce dernier sans respecter les règles posées par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail. La saisie de l'administration pour homologation de la rupture est obligatoire, **sauf exceptions légalement prévues** [C. trav., art. L. 1237-16] (voir n° 3).

La rupture amiable conclue en ne respectant pas les conditions de forme et de procédure de la rupture conventionnelle homologuée s'analyse donc en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** [Cass. soc., 15 oct. 2014, n° 11-22.251 ; Cass. soc., 21 déc. 2017, n° 16-12.780].

**03**

## Quels sont les autres cas de rupture amiable ?

Seuls les départs volontaires résultant d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC aussi nommé accord de gestion des emplois et des parcours professionnels), de congé de mobilité, d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou encore d'une rupture conventionnelle collective restent possibles pour rompre le contrat de travail à l'amiable [C. trav., art. L. 1237-16].

Les ruptures amiables conclues dans le cadre d'un PSE peuvent prendre la forme d'un congé de reclassement, d'un congé de mobilité ou d'un contrat de sécurisation professionnelle (voir *Social Pratique* Suppl. n° 734).

### À NOTER

La rupture par accord des parties est également expressément prévue par la loi pour d'autres types de contrats : contrat d'apprentissage et contrat à durée déterminée [C. trav., art. L. 6222-18 et L. 1243-1].

## 04

### Comment distinguer la rupture conventionnelle de la transaction ?

La transaction, comme la rupture conventionnelle, est un acte négocié entre l'employeur et le salarié. Il ne s'agit pas d'un mécanisme permettant de mettre fin au contrat de travail, mais d'un mode de règlement d'un litige. Elle est utilisée, le plus souvent, pour régler les conséquences d'une rupture d'ores et déjà acquise [C. civ., art. 2044 à 2052].

Tandis que la rupture conventionnelle a pour objet de mettre fin aux relations des parties, la transaction vise donc à écarter, par des concessions réciproques, toute contestation née ou à naître résultant de la rupture du contrat de travail [Cass. soc., 29 mai 1996, n° 9245.115; Cass. soc., 16 mai 2000, n° 9840.238]. La transaction ne peut donc être conclue qu'une fois le contrat de travail rompu. Une clause de renonciation à tout recours en justice a sa place dans une

### Caractéristiques de la transaction

La transaction est un contrat par lequel les parties terminent ou préviennent un litige. Même si rien n'interdit de conclure une transaction sur tout autre litige survenu entre l'employeur et le salarié (heures supplémentaires, sanction, primes, etc.), elle est le plus souvent utilisée pour régler les conséquences d'une rupture du contrat de travail, quelle que soit la nature de celle-ci (licenciement, démission, rupture conventionnelle).

La transaction ne peut porter que la régularité de la rupture ou sur les droits qui en découlent, mais pas sur son imputabilité. Elle ne peut pas non plus porter sur la cause de la rupture, laquelle conditionne l'existence même des conces-

sions réciproques nécessaires à sa validité [Cass. soc., 3 févr. 1999, n° 9740.020]. Transiger implique en effet que chacune des parties fasse des concessions.

La transaction doit être écrite [C. civ., art. 2044]. Elle a, entre les parties, autorité de la chose jugée en dernier ressort [C. civ., art. 2052]. Le salarié et l'employeur ne peuvent donc intenter une action prud'homale que dans les cas suivants :

- inexécution par l'une des parties des obligations nées de la transaction. Le cocontractant peut demander soit l'exécution forcée, soit la résolution de la transaction;
- vice du consentement;
- transaction ne répondant pas aux conditions de validité.



transaction mais est réputée non écrite si elle est intégrée à une convention de rupture [Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.208].

#### À NOTER

Si une telle clause transactionnelle est réputée non écrite, elle n'en affecte pas pour autant la validité de la rupture conventionnelle.

En revanche, une transaction peut être conclue après la rupture conventionnelle, sous certaines conditions (voir n° 39).

## Situations dans lesquelles la rupture conventionnelle est possible

05

### Quels contrats peuvent être rompus par le biais de la rupture conventionnelle ?

La procédure légale de rupture conventionnelle ne s'applique qu'au contrat de travail à durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée, qui obéit à des règles particulières, n'est pas concerné, pas plus que le contrat d'apprentissage [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009].

En outre, la rupture conventionnelle ne peut pas être conclue au cours de la période d'essai [C. trav., art. L. 1231-1].

#### À NOTER

Un salarié français travaillant pour une entreprise étrangère en France peut bénéficier de la rupture conventionnelle dès lors qu'il est titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit français [Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-22.303]. Si l'entreprise étrangère ne dispose d'aucun établissement sur le sol français, c'est au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dont relève l'adresse personnelle du salarié que doit être adressée la demande d'homologation [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009].

06

## Un litige entre les parties exclut-il la possibilité de conclure une rupture conventionnelle ?

Non. L'existence d'un litige entre l'employeur et le salarié ne fait, en principe, pas obstacle à la conclusion d'une rupture conventionnelle [Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865 ; Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.208]. Une telle rupture ne peut pas être annulée sur le seul constat de l'existence d'un différend. Elle peut même être signée dans un contexte de reproches ayant fait l'objet de sanctions disciplinaires [Cass. soc., 15 janv. 2014, n° 12-23.942].

C'est seulement si un **vice du consentement** ou une **fraude** est caractérisé que la rupture conventionnelle peut être remise en cause [Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082] (voir n° 36). Dès lors, la rupture conventionnelle pourra être annulée si le différend s'est accompagné de pressions ou de contraintes ayant vicié le consentement du salarié, par exemple si le salarié subissait un harcèlement moral.

07

## Un salarié qui bénéficie d'une protection contre le licenciement en raison de la suspension de son contrat peut-il signer une rupture conventionnelle ?

Oui. Sauf fraude ou vice du consentement (voir n° 36), une rupture conventionnelle peut toujours être conclue, même en cas de protection spéciale contre le licenciement pendant une période de suspension du contrat de travail. La Cour de cassation l'a affirmé concernant :

- la période de suspension consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle [Cass. soc., 30 sept. 2014, n° 13-16.297 et Cass. soc., 16 déc. 2015, n° 13-27.212 ; C. trav., art. L. 1226-9] ;
- le congé de maternité et la période de protection l'encadrant [Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149 ; C. trav., art. L. 1225-4]. En l'occurrence, la rupture conventionnelle avait été signée pendant la période de protection à l'issue du congé (de quatre semaines à l'époque des faits et portée à dix semaines depuis l'adoption de la loi Travail du 8 août 2016 [L. n° 2016-1088, 8 août 2016]).

La rupture conventionnelle peut également intervenir à la suite de la déclaration d'une aptitude avec réserves, même si le salarié victime d'un accident du travail n'a pas encore repris le travail [Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082].

En revanche, la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

#### REMARQUE

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le médecin du travail ne délivre plus d'avis d'aptitude pour les salariés en suivi médical normal. Seuls les salariés sur des postes à risques, bénéficiant à ce titre d'un suivi renforcé se voient délivrés des avis d'aptitude.

A fortiori, la rupture conventionnelle conclue pendant une période de suspension du contrat de travail n'offrant aucune protection spéciale au salarié est toujours valable. C'est le cas pour un arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel [Cass. soc., 30 sept. 2013, n° 12-19.711]. Ce serait donc également le cas durant un congé parental d'éducation, un congé sans solde ou sabbatique.

#### REMARQUE

La jurisprudence de la Cour de cassation sur la question est parfaitement contraire à la position qu'avait adoptée l'administration, qui considérait qu'aucune rupture conventionnelle ne pouvait être signée pendant une période de suspension du contrat de travail [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009] et qu'elle ne pouvait davantage servir à contourner les garanties légales prévues, notamment en cas de maladie de droit commun, de procédure de rupture pour inaptitude médicale et de procédure de licenciement déjà engagées [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008].

08

## Un salarié « protégé » peut-il conclure une rupture conventionnelle ?

L'employeur peut conclure une rupture conventionnelle avec un salarié bénéficiant d'une protection particulière contre le licenciement, à la condition que l'inspecteur du travail ait autorisé la rupture [C. trav., art. L. 1237-15], comme s'il s'agissait d'un licenciement (voir n° 25).

Sont concernés par cette procédure les salariés visés à l'article L. 1237-15 du Code du travail :

– les représentants légaux du personnel dans l'entreprise et dans diverses instances tels que les délégués syndicaux, les membres élus et les représentants syndicaux au comité social et économique (CSE), les délégués du personnel, les membres du comité d'entreprise, les représentants de proximité, les salariés mandatés, les représentants de section syndicale, les conseillers prud'homaux, les salariés inscrits sur la liste des conseillers du salarié lors d'une procédure de licenciement, etc. [C. trav., art. L. 2411-1];

- les représentants du personnel institués conventionnellement [C. trav., art. L. 2411-2].

Le médecin du travail est soumis aux mêmes règles protectrices incontournables [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009]. Il convient également de l'appliquer aux :

- anciens détenteurs de mandats (qui continuent à bénéficier temporairement du statut protecteur) ;
- candidats aux élections professionnelles ;
- salariés ayant demandé l'organisation des élections professionnelles.

### REMARQUE

Certaines juridictions ont estimé qu'il fallait avoir une lecture restrictive de l'article L. 1237-15 du Code du travail et considérer que la rupture conventionnelle devait être homologuée par le Direccte (procédure classique) et non autorisée par l'inspecteur du travail s'agissant des salariés protégés non visés par ce texte – en l'occurrence un candidat aux élections professionnelles (*CA Paris, 22 févr. 2012, n° 10/04217*). La Cour de cassation n'a pas tranché la question, mais l'administration a, pour sa part, insisté sur la lecture extensive qu'elle estime devoir être faite, considérant que la liste fixée par les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail résulte de la recodification à droit constant du régime de la protection attachée aux mandats. Cela justifie donc que soit soumise à autorisation administrative la rupture conventionnelle de tout salarié bénéficiant d'une telle protection contre le licenciement au titre d'un mandat [Circ. DGT n° 2012-7, 30 juill. 2012].

Afin de bénéficier de la procédure protectrice, le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise (par exemple un mandat de conseiller prud'homal ou de conseiller du salarié) doit informer l'employeur de son mandat ou de son renouvellement « au plus tard au moment de la rupture conventionnelle » ou établir que l'employeur en a eu connaissance [Cass. soc., 30 sept. 2015, n° 14-17.748]. En pratique, le salarié doit donc informer son employeur de l'existence ou du renouvellement de son mandat avant de signer la convention de rupture, et au plus tard avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours et l'envoi de la convention pour homologation (voir nos 19 et 25).

09

Une rupture conventionnelle individuelle peut-elle être conclue en cas de difficultés économiques ?

### Rupture conventionnelle possible

La rupture conventionnelle n'est pas exclue lorsque l'entreprise se situe dans un contexte économique difficile la contraignant à engager des licenciements.

Les dispositions relatives au licenciement économique ne sont pas applicables à la rupture conventionnelle [C. trav., art. L. 1233-3].

#### ATTENTION

**La procédure légale de rupture conventionnelle individuelle est, en revanche, exclue des dispositifs propres aux licenciements économiques : les départs volontaires dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE), les congés de mobilité et les ruptures conventionnelles collectives relèvent d'un régime spécifique [C. trav., art. L. 1237-16].**

La direction générale du travail (DGT) considère qu'une rupture conventionnelle peut faire l'objet d'une homologation sans que l'administration n'ait à s'assurer que le motif de la rupture n'est pas économique, la rupture conventionnelle résultant en effet de l'accord de volonté des parties.

Il est dans ce cas opportun de bien informer le salarié de ses droits et, plus particulièrement, de lui rappeler qu'en cas de rupture conventionnelle individuelle, il ne pourra pas bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle ou du congé de reclassement.

À défaut d'une telle information, le salarié pourrait remettre en cause la rupture homologuée en faisant valoir que son consentement a été vicié, faute d'avoir été mis en mesure d'apprécier les garanties auxquelles il renonçait.

#### Pas de contournement des règles du licenciement

Conclure une rupture conventionnelle dans un contexte de licenciement économique reste néanmoins dangereux compte tenu du principe selon lequel la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée comme un moyen de contourner les règles applicables en matière de licenciement économique. Concrètement, la conclusion de ruptures conventionnelles ne doit pas permettre d'échapper à la mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique ou à l'obligation de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

## Rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle collective est un dispositif créé par une ordonnance « Macron » du 22 septembre 2018 qui, par le biais d'un accord collectif, organise le départ volontaire de salariés, en excluant tout licenciement économique. L'accord

collectif doit fixer le principe et les modalités des ruptures amiables et un accord individuel doit être conclu avec chaque salarié sur la rupture de son contrat de travail [C. trav., art. L. 1237-19 et s. ; Ord. n° 2017-1387, 22 sept. 2017] (voir *Social Pratique* Suppl. n° 734).

→ À cet égard, un **premier contrôle** est effectué par la Direccte qui s'attache à vérifier un certain nombre d'indices :

- recours massif aux ruptures conventionnelles dans une entreprise rencontrant des difficultés économiques (plus de 10 demandes sur une même période de 30 jours par exemple);
- combinaison de demandes de ruptures conventionnelles avec des licenciements économiques conduisant à dépasser les seuils de déclenchement des procédures de licenciement collectif.

Si de tels indices révèlent que l'entreprise tente d'échapper à la mise en place d'un PSE, l'homologation sera refusée [Instr. DGT n° 2010-2, 23 mars 2010].

→ Il existe également un **second contrôle**, a posteriori, si la rupture conventionnelle est homologuée malgré le contrôle administratif : le juge judiciaire peut en effet être saisi par toute personne y ayant intérêt (salarié, syndicat, représentants du personnel) qui peut faire valoir que les ruptures conventionnelles concomitantes à une procédure de licenciement pour motif économique s'inscrivent dans le même projet global de réduction des effectifs et doivent être prises en compte pour déterminer la procédure applicable, et notamment la mise en œuvre d'un PSE [Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581].

Un salarié peut ainsi obtenir la nullité de son licenciement pour défaut de mise en œuvre d'un PSE à condition de prouver que la rupture conventionnelle conclue dans la période de 30 jours au cours de laquelle a été notifiée la vague de neuf licenciements dont il a fait partie se rattache à ce même projet [Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-23.134].

### À NOTER

Seuls les contrats qui ont fait l'objet d'une rupture effective après homologation peuvent être retenus dans cette optique : il n'y a pas lieu de prendre en compte les demandes d'homologation qui n'ont pas abouti [Cass. soc., 29 oct. 2013, n° 12-15.382].

➤ Sur la rupture conventionnelle collective, voir *Social Pratique Suppl.* n° 734, 10 déc. 2018.

## 10 Une rupture conventionnelle peut-elle être conclue alors que le contrat de travail est déjà rompu ?

Oui. La Cour de cassation estime que la **signature** d'une rupture conventionnelle vaut **renonciation commune de l'employeur et du salarié** à la rupture unilatérale précédemment intervenue. Ceci

est notamment le cas après un licenciement [Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549]. Il en sera de même, à notre sens, après une démission ou une prise d'acte.

En revanche, la simple proposition de signature d'une rupture conventionnelle non acceptée par le salarié n'a pas le même effet. Ainsi, le fait que l'employeur propose au salarié, après sa démission, un entretien en vue d'une rupture conventionnelle (entretien non suivi d'effet) ne signifie pas qu'il a renoncé à la démission de ce dernier [Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-10.291].

#### ATTENTION

**La signature de la convention de rupture ne vaut pas renonciation définitive de l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire. Dès lors, si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, l'employeur peut reprendre la procédure de licenciement précédemment interrompue et finir par licencier le salarié, notamment pour faute grave [Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551]. Pour ce faire, il doit cependant respecter la procédure disciplinaire et le délai de prescription de deux mois pour prononcer une sanction [C. trav., art. L. 1332-4], délai qui n'est pas interrompu par la signature de la rupture conventionnelle [Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348].**

À noter que lorsqu'une rupture conventionnelle est signée après que le salarié a saisi le juge pour obtenir la résiliation judiciaire de son contrat, cette demande devient en principe sans objet. À moins que le salarié ne conteste la rupture conventionnelle dans le délai de 12 mois prévu à cet effet (voir n° 34) [Cass. soc., 10 avr. 2013, n° 11-15.651].

## 11 La rupture conventionnelle peut-elle être utilisée pour organiser une mobilité intra-groupe ?

La rupture conventionnelle ne peut pas être utilisée dans le cadre d'une rupture amiable conclue avec un employeur A pour continuer la relation de travail avec un employeur B au sein du même groupe. En effet, la convention tripartite de mobilité intragroupe a pour objet d'organiser la poursuite des relations contractuelles, et non de rompre définitivement le contrat de travail, comme c'est le cas pour la rupture conventionnelle individuelle [Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555].



LE MÉMO SOCIAL

*L'essentiel à connaître  
sur tous les sujets  
du droit social*



- Relations individuelles et collectives de travail
- Formation professionnelle
- Dialogue social
- Sécurité sociale
- Retraite

NOUVEAU

**INCLUS DANS  
VOTRE ABONNEMENT**



**liaisons-sociales.fr**, le 1<sup>er</sup> site d'actualité  
RH et Social en temps réel

- L'actualité juridique et sociale en temps réel
- Des outils opérationnels toujours disponibles
- Des conseils et expertises fiables
- Toute la législation du droit du travail à portée de clic



# Procédure de négociation

## Entretiens

---

### **12** La rupture conventionnelle doit-elle obligatoirement donner lieu à un entretien ?

Oui, l'employeur et le salarié doivent convenir des conditions de la rupture lors d'un ou plusieurs entretiens, organisés à l'initiative de l'un ou de l'autre [C. trav., art. L. 1237-12].

Pour instruire la demande d'homologation de la rupture, le Directe s'assure de la tenue d'au moins un entretien qui doit être mentionnée dans le formulaire de demande [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008] (voir n° 23).

#### REMARQUE

Le Code du travail ne prévoit aucun formalisme ni délai pour l'invitation à l'entretien et la tenue du rendez-vous. Toutefois, pour sécuriser la procédure, il est recommandé à l'employeur de laisser un délai suffisant au salarié pour préparer l'entretien et d'informer ce dernier de la possibilité de se faire assister lors du rendez-vous (voir n°s 13 et 14).

Dans la plupart des cas, plusieurs entretiens seront nécessaires. Toutefois, un seul entretien suffit pour que la négociation soit régulière. La convention peut même être signée au terme d'un entretien unique, le Code du travail n'imposant aucun délai entre l'entretien et la signature de la convention de rupture [Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-19.268 ; Cass. soc., 19 nov. 2014, n° 13-21.979].

En revanche, l'absence d'entretien entraîne la nullité de la convention. Il appartient à celui qui invoque cette cause de nullité de démontrer cette absence. Par conséquent, en présence d'une convention de rupture mentionnant la tenue de deux entretiens,

le salarié ne peut se contenter de faire valoir l'absence d'entretien, il doit en apporter la preuve [Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2016, n° 15-21.609].

### 13 Le salarié peut-il être assisté ?

Le salarié peut se faire assister, au cours des entretiens :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise : salarié titulaire d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié. Il peut même s'agir d'un supérieur hiérarchique, titulaire d'actions de l'entreprise, dans la mesure où celui-ci intervient à la demande du salarié [Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-27.594] ;
- soit, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par le préfet comme en matière de licenciement [C. trav., art. L. 1237-12]. Cette liste peut être consultée auprès de l'inspection du travail dont relève l'établissement et dans les mairies [C. trav., art. D. 1232-5].

#### À NOTER

Le salarié ne peut pas se faire assister par une personne étrangère à l'entreprise autre que le conseiller du salarié, tel son avocat par exemple [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008].

La présence de représentants du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise ou, le cas échéant, de l'unité économique et sociale (UES), et non au niveau de l'établissement [Cass. soc., 26 nov. 1996, n° 95-42.457 ; Cass. soc., 21 sept. 2005, n° 03-44.810]. Ainsi, même si l'établissement dans lequel le salarié travaille ne comporte pas de représentant du personnel, le salarié ne peut pas faire appel à un conseiller extérieur s'il existe au moins un représentant au niveau de l'entreprise ou de l'UES.

#### À NOTER

Le fait que l'employeur n'ait pas informé le salarié de la faculté dont il disposait de se faire assister n'invalide pas à lui seul la rupture conventionnelle [Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-27.594].

Si le salarié choisit de se faire assister, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour l'entretien [C. trav., art. L. 1237-12].

### 14 Dans quelles conditions l'employeur peut-il, lui aussi, être assisté ?

L'employeur peut également être assisté lors des entretiens, mais uniquement si le salarié a lui-même choisi de bénéficier d'une assistance. Ce dernier doit donc informer l'employeur de sa volonté

d'être assisté. L'employeur doit alors, à son tour, indiquer au salarié qu'il sera assisté :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, si l'entreprise compte moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale patronale ou par un autre employeur relevant de la même branche [C. trav., art. L. 1237-12].

#### REMARQUE

Si le Code du travail n'impose aucun formalisme ni délai au salarié et à l'employeur pour informer l'autre partie de leur intention de se faire assister, il est recommandé que cette information soit faite par écrit dans un délai suffisant pour sécuriser la procédure.

Comme pour le salarié, le recours à un avocat est exclu [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008].

## 15 Comment l'entretien doit-il se dérouler ?

### ■ Forme de l'entretien

Le Code du travail n'impose aucun formalisme en terme de délai ou de nombre d'entretien à tenir.

Seule une anomalie ayant affecté le consentement du salarié (voir n° 37) serait susceptible d'entraîner la nullité de la rupture conventionnelle. Ainsi, la convention de rupture peut être signée le jour même du premier entretien [Cass. soc., 3 juill. 2013, n° 12-19.268].

Toutefois, si l'employeur est à l'initiative de la rupture, il est préférable qu'il laisse au salarié un minimum de temps pour réfléchir à la proposition qui lui est faite et organiser, s'il le souhaite, l'assistance à laquelle il a droit. Par ailleurs, il est prudent de conserver une trace écrite de ces entretiens étant donné que l'absence de tout entretien est une cause de nullité (voir n° 12).

#### REMARQUE

Face au silence des textes, la pratique a fait apparaître la mise en œuvre de procédures calquées sur la procédure de licenciement, que ce soit en termes de délais de convocation ou d'informations fournies dans le cadre de la convocation.

### ■ Points à aborder

Au cours du ou des entretiens, l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le principe de la rupture conventionnelle et sur ses modalités, en particulier sur :

- la date de la rupture (voir n° 26) ;
- le montant de l'indemnité de rupture qui sera versée au salarié (voir n° 28) ;
- le sort des clauses éventuellement insérées dans le contrat de travail (non-concurrence, dédit-formation) et des avantages divers (logement ou voiture de fonction par exemple).

L'employeur doit rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter Pôle emploi, qui pourra l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits. L'absence d'information du salarié sur ce point n'a d'effet sur la validité de la convention que si elle a affecté sa liberté de consentement [Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-25.951].

### ATTENTION

**La convention de rupture peut être annulée si le salarié prouve que l'absence d'information ou la transmission d'informations erronées par l'employeur a vicié son consentement** (voir n° 37).



**Formulaires Proacta Droit Social**  
*680 modèles de lettres,  
contrats, clauses et accords  
pour rédiger vite et juste !*



**Une bibliothèque** comprenant l'essentiel des **formules**, à jour des dernières évolutions, clause par clause, ligne par ligne, vous êtes guidé pour remplir vos **modèles** en les adaptant à votre cas particulier et sans risque sur le plan juridique.

En savoir +



A\_DSCO\_12269D\_12-16\_01-[PB]

# Contenu de la convention de rupture

---

## 16 Comment l'accord doit-il être formalisé ?

La convention de rupture doit être rédigée sur un formulaire officiel :

- imprimé Cerfa n° 14598\*01 pour un salarié « ordinaire » (voir p. 23);
- imprimé Cerfa n° 14599\*01 pour un salarié « protégé » (voir p. 25).

La convention doit être établie en au moins deux exemplaires dont l'un est remis au salarié. La convention est nulle si le salarié n'en a pas reçu un exemplaire [Cass. soc., 6 févr. 2013, n° 11-27.000; Cass. soc., 7 mars 2018, n° 17-10.963]. Il en est de même s'il ne l'a reçu qu'au moment de la rupture de son contrat de travail en même temps que le reçu pour solde de tout compte. Un exemplaire doit impérativement être remis au salarié dès sa signature afin qu'il puisse exercer son droit de rétractation s'il le souhaite ou demander l'homologation [Cass. soc., 26 sept. 2018, n° 17-19.860].

### À NOTER

Les formulaires sont disponibles et téléchargeables sur le site [www.formulaires.modernisation.gouv.fr](http://www.formulaires.modernisation.gouv.fr). Pour les salariés non protégés, le formulaire peut être saisi directement en ligne sur le site [www.telerc.travail.gouv.fr](http://www.telerc.travail.gouv.fr). Une fois rempli, il doit être téléchargé et signé de manière manuscrite par l'employeur et le salarié.

## 17 Quelles sont les clauses de la convention de rupture ?

La convention de rupture mentionne :

- l'emploi occupé par le salarié ;
- sa qualification ;
- la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois et la rémunération mensuelle moyenne ;
- le déroulement des échanges ayant précédé la signature de la convention (date du ou des entretiens, avec assistance ou non).

La convention définit en outre les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (voir n° 28).

Elle doit également fixer la date de la rupture du contrat de travail, qui ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (voir n° 26).

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'autres clauses et les mentionner dans la convention de rupture.

Ils peuvent par ailleurs compléter le formulaire par des feuillets annexes explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009]. Ainsi, par exemple, peuvent être traités, le sort de la clause de non-concurrence et des avantages en nature dont bénéficie le salarié.

### À NOTER

Aucune obligation de motivation n'est imposée : les parties peuvent taire le motif qui les conduit à mettre un terme au contrat de travail.

## 18 Un préavis doit-il être prévu ?

La rupture ne peut pas intervenir avant le lendemain de l'homologation. Les parties peuvent également décider de différer l'effet de la rupture conventionnelle, de sorte que le contrat ne soit pas immédiatement rompu une fois l'homologation acquise.

L'administration précise que l'ancienneté à prendre en compte, notamment pour le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle, est celle acquise au jour de la rupture effective [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009].

**Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée  
indéterminée et formulaire de demande d'homologation**  
(art. L. 1237-14 du code du travail)

Réservé à  
l'Administration  
N° .....

**1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture**

**► EMPLOYEUR**

Nom ou raison sociale .....  
 Nom du signataire pour le compte de l'employeur .....  
 n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié .....  
 ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) .....  
 Adresse de l'établissement : n° ..... Voie (nature et nom de la voie) : .....  
 Code postal ..... Commune .....  
 Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n° ..... Voie (nature et nom de la voie) : .....  
 Code postal ..... Commune .....  
 Téléphone : ..... Courriel : .....

**► SALARIÉ (E)** Madame ☐ Monsieur ☐

Nom ..... Prénom .....  
 Date de naissance .....  
 Adresse : n° ..... Voie (nature et nom de la voie) : .....  
 Code postal ..... Commune .....  
 Téléphone : ..... Courriel : .....  
 Emploi .....  
 Qualification (cochez) : Cadre dirigeant ☐ Autre cadre ☐  
 Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☐ Employé ☐ Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐  
 Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : .....  
 Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture ..... ans ..... mois

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois			

Trois  
derniers  
mois

Rémunération mensuelle brute moyenne  
(moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) ..... €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

**2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle**

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

**► PREMIER ENTRETIEN**

Date (jj/mm/aaaa) .....

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) : .....  
 Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) : .....

► AUTRES ENTRETIENS EVENTUELS

**Dates** (jj/mm/aaaa)

U	U	U	U	U	U	U	U
U	U	U	U	U	U	U	U

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par : .....

Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par .....

### 3. Convention de rupture

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :

- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

**Autres clauses éventuelles :**

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en chiffres et en lettres) :

[illegible]

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)

\_\_\_\_\_

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

\_\_\_\_\_

1 1 1 1 1 1 1 1

**IMPORTANT :** La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation peut donc être transmise à la DIRECCTE/UT (ou à la DIECCTE) au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.

Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)

1 1 1 1 1 1 1 1

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

**IMPORTANT :**

*La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à son homologation par l'administration.*

*Le formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle doit donc être adressé, après la fin du délai de rétractation, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale départementale (UT) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement où est employé le salarié. Dans les DOM, le formulaire est adressé à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).*

*L'Unité territoriale (ou la DIECTE) dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi pour établir cette rupture et de la liberté de consentement des parties.*

*A défaut de notification d'un refus d'homologation dans ce délai d'instruction, l'homologation sera réputée acquise et la rupture pourra intervenir, au plus tôt, dès le lendemain de la fin de ce délai.*

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.



**Rupture conventionnelle d'un contrat de travail  
à durée indéterminée d'un salarié protégé**  
en application de l'article L. 1237-15 du code du travail

Réservé à  
l'Administration  
N° .....

**1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture**

► **EMPLOYEUR**

Nom ou raison sociale .....

Nom du signataire pour le compte de l'employeur.....

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié | | | | | | | | | | | | | | | | | |

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU....) | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Adresse de l'établissement : n°..... Voie (nature et nom de la voie) : .....

Code postal | | | | | | Commune.....

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n°..... Voie (nature et nom de la voie) : .....

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel : .....

► **SALARIÉ (E)** Madame ☐ Monsieur ☐

Nom..... Prénom.....

Date de naissance | | | | | | | | | |

Adresse : n°..... Voie (nature et nom de la voie) : .....

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel : .....

Emploi .....

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant ☐ Autre cadre ☐

Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☐ Employé ☐ Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : | | | | | | .....

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture | | | ans | | | mois

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (précisez les mois concernés)

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois			

Trois  
derniers  
mois

Rémunération mensuelle brute moyenne  
(moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) | | | | | | | | | | €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

## 2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

### ► PREMIER ENTRETIEN

Date (jj/mm/aaaa)

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) .....

Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) .....

### ► AUTRES ENTRETIENS EVENTUELS

Dates (jj/mm/aaaa)

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par .....

Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par .....

## 3. Consultation du comité d'entreprise (si cette consultation est requise)

Date (jj/mm/aaaa)  Sens de l'avis : .....

## 4. Convention de rupture

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :

- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en chiffres et en lettres) :

€ .....

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

**IMPORTANT :** La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'autorisation peut donc être transmise à l'inspecteur du travail au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.

Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

### IMPORTANT :

La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail.

La demande d'autorisation, accompagnée du présent formulaire, doit être formée auprès de l'inspecteur du travail selon les règles habituelles (articles R. 2421-1 et suivants du code du travail).

La rupture conventionnelle ne pourra prendre effet qu'après l'autorisation administrative.

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.

# Droit de rétractation

---

## 19 Comment le droit de rétractation s'exerce-t-il ?

L'engagement des parties n'est pas définitif au moment de la signature de la convention. Un droit de rétractation est prévu par la loi : à compter de la date de la signature, **chaque partie (salarié et employeur) dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.**

Ce délai débute le lendemain de la signature de la convention et se termine le 15<sup>e</sup> jour à minuit [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008]. Tous les jours de la semaine doivent être décomptés. Lorsqu'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant [C. trav., art. R. 1231-1].

**EXEMPLE** Une convention de rupture est signée le lundi 21 janvier 2019 : le délai de rétractation expire le mardi 5 février à minuit. Si la convention de rupture est signée le vendredi 18 janvier, le délai de rétractation sera légèrement plus long : le délai expirant le samedi 2 février, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, c'est-à-dire jusqu'au lundi 4 février à minuit.

La partie qui souhaite user du droit de rétractation doit le faire par écrit et adresser à cet effet à l'autre partie une lettre par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception [C. trav., art. L. 1237-13]. En pratique, il peut s'agir d'une lettre recommandée avec demande d'acquittement de réception ou d'une lettre remise en main propre contre décharge [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008].

### ATTENTION

**Malgré la rédaction de l'article L. 1237-13 du Code du travail qui fait référence à la nécessité d'une lettre adressée par tout moyen permettant d'attester de sa date de réception, c'est la date d'envoi de la lettre et non sa date de réception qui doit être prise en compte pour apprécier si le délai de 15 jours est bien respecté. Par conséquent, le salarié ou l'employeur peut valablement exercer son droit de rétractation s'il envoie sa lettre dans les 15 jours calendaires, peu importe que l'autre partie ne l'ait reçue qu'après l'expiration du délai** [Cass. soc., 14 févr. 2018, n° 17-10.035].

La rétractation doit être adressée à l'autre partie, et non pas à l'administration, sous peine d'être sans effet [Cass. soc., 6 oct. 2015, n° 14-17.539].

Une fois le délai de rétractation écoulé, les parties ne peuvent plus renoncer à la rupture conventionnelle. Dès lors, la prise d'acte du salarié formulée après expiration du délai de rétractation est sans effet, sauf si elle est motivée par des manquements intervenus après la signature de la rupture conventionnelle et avant que le contrat soit rompu [Cass. soc., 6 oct. 2015, n° 14-17.539].

### ATTENTION

**Le respect du délai de rétractation est impératif. Si une demande d'homologation est envoyée avant l'expiration du délai de 15 jours, la convention de rupture est nulle** [Cass. soc., 14 janv. 2016, n° 14-26.220] (voir n° 21). **En revanche, la simple erreur sur cette date d'expiration dans la convention de rupture n'entraîne pas automatiquement la nullité de la convention. La nullité est encourue uniquement si cette erreur a eu pour effet de viciar le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation** [Cass. soc., 29 janv. 2014, n° 12-24.539].

## 20

### Quels sont les effets d'une rétractation ?

Dès lors que l'une des parties a usé de son droit de rétractation dans le délai prévu, la convention de rupture n'existe plus et le contrat de travail n'est pas rompu.

### RAPPEL

*Si une procédure de licenciement disciplinaire est engagée au moment de la signature de la rupture conventionnelle mais qu'après cette signature, le salarié exerce son droit de rétractation, l'employeur peut reprendre la procédure disciplinaire en convoquant le salarié à un nouvel entretien préalable [Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551]. L'employeur doit toutefois respecter le délai de prescription de deux mois entre la découverte des faits fautifs et le second entretien préalable [C. trav., art. L. 1332-4], à défaut de quoi le licenciement sera dépourvu de cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348].*

# Homologation

## 21 Comment demander l'homologation de la convention de rupture conventionnelle ?

La validité de la convention de rupture élaborée entre le salarié et l'employeur est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative [C. trav., art. L. 1237-14]. C'est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) du lieu où est établi l'employeur qui est compétent [C. trav., art. R. 1237-3]. La procédure est différente pour les salariés protégés, voir n° 25.

### À NOTER

Si le salarié est employé par une entreprise étrangère ne disposant d'aucun établissement en France, c'est le Direccte dont relève l'adresse personnelle du salarié qui est compétent [Circ. DGT n° 2009-7 du 17 mars 2009].

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse au Direccte une demande d'homologation accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture daté, signé et portant la mention « lu et approuvé » de façon manuscrite et, éventuellement, de feuillets annexes explicatifs.

La demande peut être envoyée par recommandé avec accusé de réception, courrier électronique ou remise en mains propres.

### À NOTER

Si la convention de rupture a bien été élaborée sur le Cerfa correspondant (voir p. 23 à 26) ou en ligne sur le site [www.telerc.travail.gouv.fr](http://www.telerc.travail.gouv.fr), le formulaire vaut à la fois convention de rupture et demande d'homologation, il doit être envoyé tel quel au Direccte. Il peut d'ailleurs être envoyé par télétransmission sur le site [www.telerc.travail.gouv.fr](http://www.telerc.travail.gouv.fr). Aucun autre document n'est nécessaire.

La demande peut être adressée à partir du lendemain de l'expiration du délai de rétractation. Attention, une demande adressée avant l'expiration de ce délai, même si c'est le jour de son expiration, n'est pas valable [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juillet 2008; Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-16.851; Cass. soc., 14 janv. 2016, n° 14-26.220]. Si la convention de rupture est tout de même homologuée, elle pourra être annulée suite à l'action en justice du salarié [Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-16.851], sachant que l'annulation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (voir n° 38).

## 22 Dans quel délai le Direccte intervient-il ?

Le Direccte dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer que les conditions de la rupture conventionnelle ont bien été respectées et que la liberté de consentement des parties a été garantie. Ce délai ne peut être ni prolongé ni renouvelé.

Le délai de 15 jours commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande et expire le dernier jour ouvrable à minuit. Il ne faut décompter ni les dimanches ni les jours fériés légaux habituellement chômés dans la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Si l'employeur et le salarié transmettent chacun une demande d'homologation pour la même convention de rupture, le délai de 15 jours court à compter de l'arrivée de la demande parvenue en premier [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008].

À l'expiration du délai, la décision du Direccte doit avoir été reçue. Autrement dit, si le Direccte envoie son courrier de refus d'homologation dans le délai de 15 jours mais que celui-ci ne parvient aux parties qu'après l'expiration du délai, il n'est pas valable : la rupture conventionnelle est tacitement homologuée [Cass. soc., 16 déc. 2015, n° 13-27.212].

**EXEMPLE** L'employeur et le salarié envoient tous les deux une demande d'homologation de la rupture conventionnelle le 6 mercredi février 2019. Le salarié l'envoie par courrier recommandé mais l'employeur via le service de télétransmission. Le délai d'instruction commence à courir dès le 6 février puisque la télétransmission est immédiate. Peu importe que le courrier du salarié arrive plus tard, c'est la première demande arrivée qui fait courir le délai. Le Direccte dispose ensuite de 15 jours ouvrables pour instruire la demande, soit jusqu'au samedi 23 février à minuit. À cette date, si employeur et salarié n'ont pas reçu de refus d'homologation, la rupture conventionnelle est implicitement homologuée (voir n° 24).

## 23 Sur quels éléments porte le contrôle du Direccte ?

Au cours de l'instruction, le Direccte vérifie que les garanties prévues par la loi ont été respectées, que le consentement des parties a été donné librement et s'assure que la rupture ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales (voir n°s 5 à 11).

Ainsi, le contrôle de la demande porte sur les éléments suivants :  
– les informations relatives aux parties (identité et adresse) ;

- l'ancienneté du salarié (celle-ci doit être calculée à la date présumée de la rupture du contrat de travail);
- les éléments de rémunération (les 12 derniers salaires bruts versés au salarié doivent être indiqués sur la convention de rupture afin de permettre la détermination de la base de calcul de l'indemnité);
- la tenue d'au moins un entretien entre l'employeur et le salarié sur les conditions de la rupture conventionnelle;
- les conditions d'assistance et qualité des assistants (lorsque l'une ou les deux parties se font assister lors du ou des entretiens);
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (base et mode de calcul);
- le droit de rétractation (respect du délai de 15 jours);
- la date envisagée de rupture du contrat de travail (elle doit être fixée en fonction des délais de rétractation et d'instruction de la demande d'homologation et ne peut être antérieure à celle de l'expiration du délai d'instruction)
- la signature de la convention de rupture [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008].

Lorsqu'il rejette une demande d'homologation, le Direccte doit expliquer sa décision.

#### ATTENTION

**Le juge judiciaire, notamment le conseil de prud'hommes, ne peut en aucun cas se substituer au Direccte pour homologuer une convention de rupture** [Cass. soc., 14 janv. 2016, n° 14-26.220].

## 24

### Comment la décision du Direccte est-elle notifiée et quelles en sont les conséquences ?

À l'expiration du délai d'instruction de 15 jours :

- soit, le Direccte a notifié par écrit à chaque partie l'acceptation ou le rejet de la demande d'homologation;
- soit, aucune réponse n'a été reçue : la rupture conventionnelle est alors homologuée tacitement.

#### À NOTER

Le refus d'homologation notifié après expiration du délai d'instruction de 15 jours est sans effet [Cass. soc., 16 déc. 2015, n° 13-27.212].

En cas d'acceptation de l'homologation, le contrat de travail peut être rompu au plus tôt le lendemain du jour où les parties reçoivent la décision de l'administration ou, en cas de décision implicite, le lendemain du jour d'expiration du délai d'instruction.



En cas de refus de la demande d'homologation, le Direccte doit indiquer la ou les raisons de fait et/ou de droit le conduisant à cette décision. L'exécution du contrat de travail se poursuit [Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008; C. trav., art. L. 1237-14].

### ATTENTION

**La décision de refus d'homologation ne créant pas de droits acquis, le Direccte peut changer d'avis : alors qu'il a notifié une décision de refus d'homologation, il peut revenir sur sa décision et valider la convention de rupture après avoir pris connaissance de nouvelles informations** [Cass. soc., 12 mai 2017, n° 15-24.220].

Si l'homologation a été refusé, salarié et l'employeur peuvent signer une nouvelle convention de rupture. Mais attention, dans ce cas, la demande d'homologation doit être adressée au Direccte en respectant un nouveau délai de rétractation de 15 jours [Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-24.830].

**EXEMPLE** Dans une affaire récente, une salariée et son employeur signent une première rupture conventionnelle dont l'homologation est refusée par l'autorité administrative au motif que l'indemnité spécifique était inférieure au minimum conventionnel. Le Direccte précise alors aux parties qu'elles peuvent signer une seconde rupture conventionnelle en rectifiant ce montant tout en gardant « les dates d'entretien, de signature et de rétractation ». Salariée et employeur signent ainsi un second formulaire de rupture conventionnelle indiquant exactement les mêmes dates que dans le premier. Le Direccte homologue cette deuxième convention mais la salariée conteste alors sa validité en justice. Elle obtient gain de cause : un nouveau délai de rétractation aurait dû courir et être indiqué sur la convention de rupture, en l'absence d'un tel délai, la convention était nulle. La rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-24.830].

## 25

### Quelle est la procédure pour les salariés protégés ?

#### ■ Procédure spécifique

La rupture conventionnelle du contrat des salariés protégés doit être soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et non à l'homologation du Direccte.

#### ■ Consultation du comité social et économique

Le comité social et économique (ou le comité d'entreprise) doit être consulté préalablement à la demande d'autorisation si la convention de rupture est signée avec un membre de la délégation du personnel au comité social et économique, au comité d'entreprise, au CHSCT, un délégué du personnel, un représentant de proximité, un ex-élu toujours protégé, un ancien candidat ou un salarié ayant demandé l'organisation des élections. L'avis est exprimé au scrutin secret après audition du salarié.



Le procès-verbal de la réunion du comité social et économique (ou du comité d'entreprise) au cours de laquelle a eu lieu la consultation doit être adressé avec la demande d'autorisation adressée à l'inspecteur du travail. S'il n'existe pas de CSE (ni de comité d'entreprise) dans l'établissement, l'inspecteur du travail est saisi directement [C. trav., art. R. 2421-20 et R. 2421-21].

## **Autorisation de l'inspection du travail**

La demande d'autorisation de rupture conventionnelle est adressée à l'inspecteur du travail par voie électronique ou par lettre recommandée avec avis de réception en deux exemplaires [C. trav., art. R. 2421-18 et R. 2421-21].

L'inspecteur du travail doit permettre au salarié de lui présenter ses observations écrites et, sur sa demande, ses observations orales. Le salarié peut, à sa demande, se faire assister d'un représentant de son syndicat. L'inspecteur du travail peut en outre décider de procéder à une enquête contradictoire.

### **REMARQUE**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018, la mise en œuvre d'une enquête contradictoire n'est plus obligatoire [D. n° 2017-1819, 29 déc. 2017].

L'inspecteur du travail prend sa décision dans un délai de deux mois. Ce délai court à compter de la réception de la demande d'autorisation.

Attention, à la différence de la procédure d'homologation, le silence gardé par l'administration pendant plus de deux mois vaut décision de rejet. L'autorisation de la rupture conventionnelle nécessite donc une décision expresse.

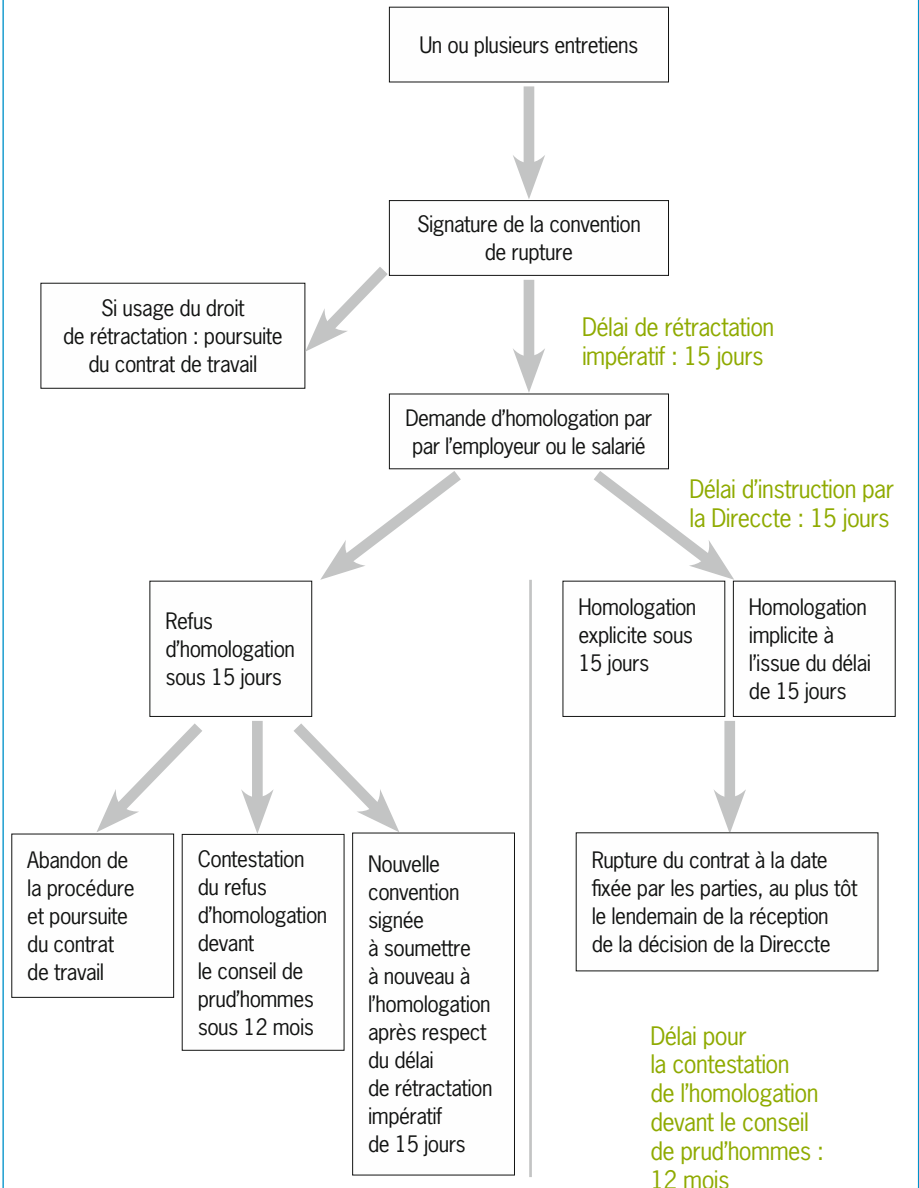
La décision de l'inspecteur du travail doit être motivée. Elle est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'employeur, au salarié et à l'organisation syndicale intéressée lorsqu'il s'agit d'un délégué ou d'un représentant syndical [C. trav., art. R. 2421-19 et R. 2421-22].

### **À NOTER**

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail [C. trav., art. L. 1237-15].

La rupture du contrat ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE



# Suites de la rupture

## Date de la rupture

---

### **26** Quand le contrat de travail est-il rompu ?

Une fois l'homologation (ou l'autorisation pour les salariés protégés) acquise, le contrat de travail est rompu à la date fixée par les parties. Si la décision d'homologation ou d'autorisation est explicite, la rupture a lieu, au plus tôt, le lendemain du jour où les parties reçoivent la décision. Si l'homologation est implicite, la rupture du contrat peut prendre effet le lendemain du jour où le délai d'instruction prend fin (voir n° 22).

Aucun préavis de rupture n'est prévu, mais l'employeur et le salarié sont libres de fixer une date de rupture du contrat de travail qui convienne à chacun. Un délai plus ou moins long peut donc s'écouler, selon l'accord des parties, entre l'homologation/l'autorisation de la rupture et le caractère effectif de celle-ci. Tant que la convention n'a pas été homologuée/autorisée (et même au-delà si les parties ont fixé la date de la rupture à une date ultérieure), le contrat de travail continue à produire tous ses effets : le salarié doit rester à son poste et percevoir son salaire.

### **27** Quelles sont les conséquences d'une erreur quant à la date de la rupture ?

La simple erreur commise par l'employeur et le salarié dans le calcul de la date de rupture du contrat de travail, prévoyant une rupture avant expiration du délai d'instruction pour homologation, n'est pas de nature à entraîner en elle-même la nullité de la convention.

Les juges du fond ont, dans ce cas, le pouvoir de rectifier cette date et d'en tirer les conséquences, notamment en termes de rappel de salaire [Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-10.139].

En revanche, si la date choisie par les parties est conforme aux exigences légales, les juges ne peuvent pas la modifier et, a fortiori, ils ne peuvent pas choisir une date antérieure au lendemain du jour de l'homologation [Cass. soc., 18 févr. 2015, n° 13-23.880].

## Indemnités de rupture

---

28

Quel est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

### ■ Indemnité spécifique de rupture

→ **Au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.** Selon le Code du travail, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement [C. trav., art. L. 1237-13].

Il s'agit là, bien sûr, de l'indemnisation minimale. Les parties sont libres de convenir d'un montant supérieur.

→ **Au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.** L'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 prévoit, pour sa part, que l'indemnité versée au salarié doit être au minimum égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement [ANI 11 janv. 2008, avenant n° 4, 18 mai 2009]. C'est donc l'indemnité conventionnelle qui doit être versée lorsque l'entreprise entre dans le champ de cet accord.

L'administration a dressé la liste des secteurs d'activité qui n'entrent pas dans le champ de l'accord, il s'agit des professions agricoles et libérales, des secteurs sanitaire et social, presse, spectacle vivant et particulier employeur [Instr. DGT n° 2009-25, 8 déc. 2009]. Cette liste n'est toutefois pas limitative : dès lors qu'une entreprise ne relève pas d'une branche d'activité représentée par le Medef, l'UPA ou la CGPME (par exemple, l'audiovisuel), elle est seulement tenue

de verser au salarié une indemnité de rupture au moins égale à l'indemnité légale de licenciement [Cass. soc., 27 juin 2018, n° 17-15.948]. L'indemnité conventionnelle de licenciement n'entre alors pas en ligne de compte.

#### À NOTER

Certaines conventions collectives prévoient encore deux types d'indemnités conventionnelles de licenciement, selon que le licenciement a un motif personnel ou un motif économique. Selon l'administration, dans un tel cas de figure, l'indemnité versée lors de la rupture conventionnelle doit être au moins égale :

- soit à l'indemnité légale si au moins une indemnité conventionnelle est inférieure à l'indemnité légale ;
- soit à l'indemnité conventionnelle la plus faible si les indemnités conventionnelles sont toutes supérieures à l'indemnité légale [Instr. DGT n° 2009-25, 8 déc. 2009].

→ **Cas particulier des journalistes.** Seule l'indemnité de licenciement de droit commun est due, peu importe que, pour certains statuts tels que celui des journalistes, il existe une indemnité légale de licenciement dérogatoire [C. trav., art. L. 7112-3]. L'employeur n'est pas tenu de verser cette indemnité spécifique [Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799].

#### Montant minimal

L'indemnité de rupture conventionnelle, au moins égale à l'indemnité légale de licenciement, doit donc s'élever au minimum à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à dix ans ;

- 1/3 de mois par année à partir de dix ans d'ancienneté [C. trav., art. R. 1234-2].

La base de calcul de l'indemnité est la même que celle de l'indemnité de licenciement : il s'agit de la rémunération brute moyenne des 3 ou des 12 derniers mois (c'est la formule la plus avantageuse pour le salarié qui doit être retenue) [C. trav., art. R. 1234-4]. Tous les éléments de rémunération doivent y être intégrés, à l'exclusion des remboursements de frais et des sommes attribuées au titre de la participation et de l'intéressement [Cass. soc., 10 mai 2006, n° 04-47.730 et Cass. soc., 12 juill. 2007, n° 06-41.777].

L'ancienneté à prendre en compte est celle acquise au jour de la rupture effective du contrat de travail [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009].

#### Salariés ayant moins de huit mois d'ancienneté

L'indemnité légale de licenciement n'étant due qu'au salarié comptant au moins huit mois d'ancienneté [C. trav., art. L. 1234-9], quid de

l'indemnité de rupture conventionnelle pour celui qui ne remplit pas cette condition ?

Si l'on se réfère à la position de l'administration publiée alors que la condition d'ancienneté était d'un an, il convient de calculer cette indemnité au prorata du nombre de mois de présence [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009].

En revanche, l'ANI du 11 janvier 2008 exigeant une condition d'ancienneté d'un an pour le bénéfice de l'indemnité de rupture, il ne semble pas que le salarié puisse obtenir une proratisation de l'indemnité conventionnelle de licenciement qui serait plus favorable : il ne devrait bénéficier dans ce cas que de l'indemnité légale proratisée.

### ■ Contestation du montant versé

Le salarié peut contester le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et réclamer l'application du montant minimal prévu par la loi, même sans remettre en cause la rupture de son contrat de travail [Cass. soc., 10 déc. 2014, n° 13-22.134]. D'ailleurs, le seul versement d'une indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum légal n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement la condamnation de l'employeur à verser le montant manquant [Cass. soc., 8 juill. 2015, n° 14-10.139], sauf vice du consentement (voir n° 35).

29

## Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle ?

### ■ Salarié ne pouvant pas bénéficier d'une pension vieillesse

Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire à la date de la rupture effective de son contrat de travail, l'indemnité est exonérée de cotisations sociales dans les mêmes conditions que celle versée en cas de licenciement, hors plan de sauvegarde de l'emploi [CGI, art. 80 duodecies, 1, 6° ; CSS, art. L. 242-1, II, 7°].

Ainsi, l'indemnité est exonérée d'impôt et de cotisations dans la limite du montant le plus élevé suivant :

– le montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective ou par la loi :

- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture ;
- 50 % du montant de l'indemnité versée.

L'assiette d'exonération est également plafonnée à :

- pour les cotisations sociales, deux fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités (81 048 € en 2019) ;
- pour les impôts, six fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités (243 144 € en 2019).

L'exonération de CSG et de CRDS reste, quant à elle, cantonnée au montant conventionnel ou légal des indemnités. Toutefois, la fraction soumise à CSG et CRDS ne peut être inférieure au montant assujéti aux cotisations de sécurité sociale [CSS, art. L. 136-1-1, III, 5°, a].

Si le montant des indemnités versées excède dix fois le plafond annuel de la sécurité sociale (405 240 € en 2019), elles ne bénéficient d'aucune exonération sociale et sont soumises dans leur intégralité à l'ensemble des prélèvements sociaux [CSS, art. L. 242-1, II, 7°].

En outre, les indemnités de rupture conventionnelle sont assujetties au forfait social de 20 % sur la fraction exonérée de cotisations sociales, qu'elle soit exonérée ou non de CSG [CSS, art. L. 137-15].

### **Salarié pouvant bénéficier d'une pension vieillesse**

Si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, à taux plein ou non, à la date de la rupture effective de son contrat de travail, le régime social et fiscal est le même que celui des indemnités de départ volontaire à la retraite [Lettre-circ. Acoss n° 2008-81, 16 oct. 2008].

L'indemnité de rupture est alors soumise, dans son intégralité, aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG, à la CRDS et à l'impôt.

## **30** Quelles sont les autres sommes qui doivent être versées au salarié ?

En plus de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, le salarié dont le contrat est rompu doit percevoir :

- tous les éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture ;

- une indemnité compensatrice de congés payés si, au moment de la rupture, il n'a pas épuisé ses droits à congé ;
- la contrepartie financière de la clause de non-concurrence si le contrat de travail en prévoit une, sauf si l'employeur entend y renoncer.

### ATTENTION

**Dans ce cas, si un délai est prévu pour renoncer à l'application de la clause de non-concurrence, il court à compter de la date de la rupture fixée par la convention, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation administrative** [Cass. soc., 17 nov. 2015, n° 14-14.969].

À noter également que lorsque le contrat de travail ou la convention collective prévoit une contrepartie financière à la clause de non-concurrence qui diffère selon le mode de rupture (démission, licenciement pour faute, rupture conventionnelle, etc.), c'est toujours le montant le plus élevé qui s'applique. La clause qui minore le montant pour certaines ruptures est réputée non-écrite [Cass. soc., 9 avr. 2015, n° 13-25.847 ; Cass. soc., 18 janv. 2018, n° 15-24.002].

## Formalités

### 31 Quels sont les documents qui doivent être remis au salarié ?

Le salarié doit recevoir tous les documents habituels de fin de contrat de travail.

→ **Certificat de travail.** Il doit préciser la date d'entrée et celle de sortie du salarié, ainsi que la nature du ou des emplois occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus [C. trav., art. D. 1234-6].

→ **Attestation « Pôle emploi ».** L'employeur doit y indiquer que le contrat de travail a pris fin par rupture conventionnelle individuelle. Cette attestation doit être transmise au salarié au moment de la rupture du contrat de travail et transmise à Pôle emploi.

Si l'entreprise compte au moins 10 salariés, elle doit obligatoirement transmettre l'attestation à Pôle emploi par voie électronique. Concrètement, l'employeur remplit dans la DSN (déclaration



sociale nominative) les données de signalement de fin de contrat puis reçoit, toujours via la DSN, une attestation à signer, dater et remettre au salarié. S'il n'est pas possible de signaler la fin du contrat via la DSN (contrat commençant et se finissant le même mois, expatriation, etc.), l'employeur doit envoyer l'attestation à Pôle emploi directement sur le site internet de l'institution ou via son logiciel de paie.

Si l'entreprise compte moins de dix salarié, l'employeur peut utiliser la voie électronique mais peut également choisir de transmettre l'attestation par voie postale à l'adresse suivante : Centre de traitement – BP 80069 – 77213 Avon Cedex.

#### REMARQUE

Le certificat et l'attestation doivent mentionner la date de fin de contrat indiquée dans la convention de rupture et non celle de l'homologation [Cass. soc., 18 février 2015, n° 13-23.880].

→ **Solde de tout compte.** L'employeur doit établir un solde de tout compte. Ce document fait l'inventaire de toutes les sommes versées au salarié lors de la rupture. Ce dernier doit signer le reçu. Le reçu peut être dénoncé dans les six mois suivant sa signature par lettre recommandée. Au-delà de ce délai, il devient libératoire pour l'employeur à l'égard des sommes qui y sont mentionnées [C. trav., art. L. 1234-20].

#### ATTENTION

L'employeur doit remettre ces documents au salarié à la date de rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir que le lendemain de la décision d'homologation. Dès lors, le fait pour l'employeur d'adresser au salarié une attestation Pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte sans attendre la décision relative à l'homologation s'analyse comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse [Cass. soc., 6 juill. 2016, n° 14-20.323].

## 32 La rupture conventionnelle doit-elle être déclarée à l'Urssaf?

Si le salarié dont le contrat de travail prend fin par le biais de la rupture conventionnelle est âgé d'au moins 55 ans, une déclaration doit être effectuée auprès de l'Urssaf.

Dès lors qu'au cours de l'année civile précédente, au moins un salarié est parti en préretraite, a été placé en cessation anticipée d'activité ou a été mis à la retraite, ou qu'au moins un salarié de 55 ans ou plus a été licencié ou a conclu une rupture conventionnelle, les employeurs sont en effet tenus d'adresser à l'organisme dont ils relèvent, au plus tard

le 31 janvier suivant, une déclaration indiquant le nombre de salariés ayant bénéficié d'une telle mesure, et notamment ceux de 55 ans et plus ayant conclu une rupture conventionnelle [C. trav., art. L. 1221-18]. Cette déclaration s'effectue via la DSN.

# Droit au chômage

---

## **33** Le salarié a-t-il droit aux allocations chômage ?

Oui. La prise en charge par l'assurance chômage des salariés dont le contrat a été rompu par une rupture conventionnelle individuelle est prévue par la loi [C. trav., art. L. 5422-1, I, 2°].

Le salarié bénéficie des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun : il doit être apte au travail, rechercher activement un emploi et satisfaire aux conditions d'âge et d'activité antérieures requises.

### A NOTER

La date de rupture inscrite dans la convention de rupture correspond à la date de fin de contrat qui doit être retenue comme point de départ des différés d'indemnisation et du délai d'attente [Circ. n° 2017-20, 24 juill. 2017].

## **34** Quelles sont les conséquences d'une mauvaise information du salarié ?

Une erreur du salarié sur le montant attendu des allocations chômage, résultant de la transmission par l'employeur d'informations manifestement erronées, peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle pour vice de consentement du salarié [Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-16.372]. À noter qu'en l'occurrence, le salarié bénéficiait d'un système de rémunération particulièrement complexe.

En revanche, le fait que l'employeur n'ait pas informé le salarié quant à la possibilité de recourir aux services de Pôle emploi pour faire un point sur son parcours professionnel ne constitue pas une cause d'annulation de la convention (voir n° 15).

# Contentieux

---

## **35** Quel est le tribunal compétent en cas de litige ?

Cela dépend de la qualité du salarié, protégé ou non :

- tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation de la rupture conventionnelle conclue avec un salarié non protégé relève de la compétence du conseil de prud'hommes [C. trav., art. L. 1237-14, dernier al.] ;
- en revanche, tout litige portant sur une rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé est de la compétence du juge administratif [Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136]. Le juge judiciaire n'est pas compétent pour apprécier la validité d'une rupture conventionnelle signée par un salarié protégé, même dans l'hypothèse où ce dernier conteste la validité de la convention en invoquant une situation de harcèlement moral qui aurait vicié son consentement [Cass. soc., 20 déc. 2017, n° 16-14.880]. Le salarié protégé peut toutefois saisir parallèlement le conseil de prud'hommes qui tirera les conséquences indemnitaires en cas d'annulation de l'autorisation administrative.

## **36** Dans quel délai la rupture conventionnelle individuelle peut-elle être contestée ?

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention [C. trav., art. L. 1237-14].

Le fait que le salarié n'ait pas été informé de cette date ne lui permet pas d'introduire de recours hors délai. En effet, dans la mesure où la convention a été signée par le salarié et qu'elle a été exécutée, la Cour de cassation considère que le salarié a disposé du temps nécessaire pour agir avant l'expiration du délai [Cass. soc., 6 déc. 2017, n° 16-10.220, l'homologation avait fait l'objet d'une décision implicite, après avoir été transmise par l'employeur au Direccte qui n'en avait pas accusé réception auprès du salarié].

### REMARQUE

Le fait d'invoquer une fraude de l'employeur ne permet pas au salarié de s'affranchir du délai de prescription pour contester la rupture conventionnelle individuelle. En revanche, ce délai ne commence à courir qu'à compter de la connaissance de la fraude par le salarié [Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-16.994].

37

## Dans quels cas la rupture conventionnelle risque-t-elle d'être annulée ?

Outre l'absence d'entretien relatif à la rupture conventionnelle [Cass. soc., 1<sup>er</sup> déc. 2016, n° 15-21.609] (voir n° 12) et le non-respect des délais de procédure (rétractation, homologation/autorisation date de la rupture, voir n° 19 et s.), la rupture conventionnelle peut être annulée pour deux catégories de motif.

### ■ Vices du consentement

Le juge doit s'assurer que le consentement du salarié n'a pas été vicié, la rupture conventionnelle devant être librement consentie par les parties [C. trav., art. L. 1237-11 ; Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865]. Conformément aux dispositions de l'article 1130 du Code civil, trois causes de vice du consentement peuvent être relevées.

→ **L'erreur.** Celle-ci doit porter sur la substance de la rupture conventionnelle. C'est le cas par exemple si, au cours de l'entretien de négociation de la rupture conventionnelle, l'employeur fournit au salarié des **renseignements manifestement erronés** quant au montant du salaire servant de base au calcul des indemnités de retour à l'emploi (en l'occurrence, le salarié bénéficiait d'un système de rémunération particulièrement complexe) [Cass. soc., 5 nov. 2014, n° 13-16.372].

→ **La violence.** Le consentement n'est pas valable s'il a été donné sous la **contrainte, des pressions ou menaces** de l'employeur, telles que :

- la menace de voir ternir la poursuite du parcours professionnel du salarié en raison des erreurs et des manquements qu'il aurait commis et qui justifieraient son licenciement [Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865] ;
- la situation de violence morale dans laquelle se trouve le salarié au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle du fait du **harcèlement moral subi** [Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332] ;
- la réception par le salarié, le jour de l'entretien unique de négociation et signature de la rupture conventionnelle, de lettres d'avertissement et d'une convocation à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour faute grave [Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-13.830].

→ **Le dol.** En pratique, il s'agit de manœuvres de l'employeur, qui ont poussé le salarié à conclure la rupture conventionnelle. Autrement dit, sans les **tromperies** de l'employeur, le salarié n'aurait pas accepté la rupture conventionnelle qui, en l'occurrence,

lui cause un préjudice. C'est le cas du salarié qui s'est vu trompé sur le bénéfice d'une indemnité de non-concurrence lors de la signature de la rupture conventionnelle : l'employeur lui a indiqué qu'il percevrait une indemnité égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant 12 mois, puis l'a délié de cette clause une fois l'homologation de la rupture intervenue [Cass. soc., 9 juin 2015, n° 14-10.192].

#### A NOTER

Les juges du fond (conseil de prud'hommes et cour d'appel), dont l'appréciation de l'existence d'un vice du consentement est souveraine [la Cour de cassation n'opère aucun examen sur ce point; Cass. soc., 16 sept. 2015, n° 14-13.830], ne qualifient pas systématiquement le vice du consentement (en erreur, violence ou dol), mais se contentent de relever les éléments de nature à avoir vicié le consentement. Ainsi, en est-il de l'existence d'une altération des facultés mentales du salarié lors de la signature de la convention de rupture [caractérisée par des ralentissements, oublis, erreurs et difficultés de récupération de l'information liés à l'atteinte d'une tumeur à évolution lente; Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.852]. De même, le constat d'un épisode de harcèlement moral propre à inciter le salarié à choisir la voie de la rupture conventionnelle peut entraîner la nullité de la convention [Cass. soc., 28 janv. 2016, n° 14-10.308]. Une situation de contrainte économique peut également être considérée comme viciant le consentement du salarié : c'est le cas lorsque l'employeur réduit unilatéralement le temps de travail d'un salarié, amputant par là même sa rémunération de plus de 1 000 €, contraignant ce dernier à accepter une rupture conventionnelle pour pouvoir retrouver un niveau de ressources acceptable grâce à la prise en charge par Pôle emploi [CA Grenoble, 19 nov. 2013, n° 12/04178].

#### Fraude

La fraude s'entend comme un acte de mauvaise foi, accompli afin de porter atteinte aux droits d'autrui. La fraude à la loi consiste, quant à elle, en un acte en apparence régulier qui a pour objet **d'éluder l'application d'une disposition légale**. Ainsi, l'administration est chargée de contrôler que la signature de plusieurs ruptures conventionnelles dans une même entreprise n'a pas pour objet de contourner les règles relatives au licenciement économique et à l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi (voir n° 9).

En revanche, la conclusion d'une rupture conventionnelle avec un salarié victime d'un accident professionnel et déclaré apte avec réserve ne constitue pas une fraude de l'employeur afin de contourner son obligation de réintégration du salarié accidenté du travail dans un poste similaire [Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082; C. trav., art. L. 1226-8].

#### REMARQUE

La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la fraude qui serait invoquée par un salarié déclaré inapte relativement à l'obligation de reclassement de l'employeur, qui diffère de celle de réintégration [C. trav., art. L. 1226-10].

**38**

Quelles peuvent être les suites de la décision du tribunal ?

### ■ Annulation du refus d'homologation

Selon l'administration, l'annulation d'un refus d'homologation par le conseil de prud'hommes a pour effet de ressaisir le Direccte qui doit procéder à un nouvel examen de la demande en tenant compte de la décision des juges [Circ. DGT n° 2009-4, 17 mars 2009]. En effet, le juge prud'homal n'a pas compétence pour homologuer lui-même la rupture conventionnelle [Cass. soc., 14 janv. 2016, n° 14-26.220].

### ■ Annulation de l'homologation et de la convention de rupture

Lorsque, au contraire, la convention a été homologuée par l'administration, puis déclarée irrégulière en justice, les magistrats requalifient la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié perçoit alors une indemnité à ce titre et est tenu de rembourser à l'employeur l'indemnité de rupture conventionnelle [Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-15.273].

**39**

Est-il possible de conclure une transaction après une rupture conventionnelle ?

Tout dépend de l'objet de la transaction. Seule la contestation relative à l'exécution du contrat peut être réglée par le biais d'une transaction. La Cour de cassation a en effet exclu très clairement la possibilité de conclure, après une rupture conventionnelle, une transaction ayant pour objet de régler un litige relatif à la rupture du contrat. Une telle transaction est nulle [Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136; Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368].

La seule transaction possible après une rupture conventionnelle est celle relative à un différend au sujet de l'exécution du contrat (par exemple le paiement d'heures supplémentaires), si tant est qu'elle ne porte pas sur des éléments qui seraient compris dans la convention de rupture. Une telle transaction doit intervenir :  
— postérieurement à l'homologation administrative ;  
— ou postérieurement à la notification de l'autorisation administrative pour les salariés protégés.

## Social pratique

# 3 outils pour comprendre et appliquer sans risque d'erreur le droit du travail

### Social pratique actualités: Appliquez le droit social simplement!

Tous les 15 jours l'information juridique dans un style clair et opérationnel. Les derniers décrets, lois et décisions de justice et leurs incidences concrètes sur le terrain.

### Les dossiers de Social pratique: Mettez en œuvre les changements en droit social!

Tous les mois un supplément sous forme de Questions/Réponses. Une véritable analyse des sujets forts qui ont marqué l'actualité.

### Le mémo social: Agissez en toute sécurité!

Rédigé dans un langage clair et accessible, les réponses à vos questions étayées par la jurisprudence la plus récente.

Social  
Pratique

Social  
Pratique

LE  
MÉMO  
SOCIAL

liaisons-sociales.fr

Partageons le même lien!

## BULLETIN D'ABONNEMENT

À retourner à l'adresse suivante: Wolters Kluwer France - Service clients

CP 402 - 14, rue Fructidor 75814 Paris Cedex 17 - contact@wkl.fr

0 825 08 08 00

Service à 15 € HT - 10 € TTC

☐ Oui, je m'abonne à **Social pratique** et je profite de **L'OFFRE SPÉCIALE -16%\***

### Composition de l'abonnement:

**En ligne sur liaisons-sociales.fr:** La version numérique de la publication + les archives + le Code du travail et le Code de la sécurité sociale + les conventions collectives

**Papier (version en ligne incluse):** 22 numéros + 11 dossiers de Social pratique + l'édition en cours du mémo social et son édition refondue en cours d'année + la version e-book de votre ouvrage sur smarteca.fr et la version en ligne sur liaisons-sociales.fr

Version	Réf.	Tarif HT	Tarif TTC
<input type="checkbox"/> En ligne	LS106	296 €	355,20 €
<input type="checkbox"/> Papier (version en ligne incluse)	LR013	328 € au lieu de 391 €	334,88 € au lieu de 399,21 €

\*Offre valable uniquement pour tout nouvel abonnement au Social pratique version papier sur le prix d'achat au numéro jusqu'au 31 décembre 2019 et non cumulable avec une autre offre en cours.

### Merci de compléter vos coordonnées:

☐ Mme ☐ M. Nom: ..... Prénom: .....

Fonction: ..... Service: .....

Raison Sociale: ..... Adresse: .....

Code Postal: ..... Ville: .....

Tél.: ..... Fax: .....

E-mail: ..... (obligatoire pour la mise en place de votre abonnement)

N° Siret: ..... Code NAF: .....

☐ Siège ☐ Établissement Nombre de salariés à mon adresse: .....

☐ Vous trouverez ci-joint mon règlement de ..... € TTC par chèque à l'ordre de Wolters Kluwer France, je recevrai une facture acquittée.

☐ Je réglerai à réception de la facture.

Date, Signature et cachet

La signature de ce bon de commande emporte adhésion des conditions générales de vente consultables sur [www.wkl.fr](http://www.wkl.fr).

☐ En cochant cette case, je m'oppose à recevoir par courrier électronique des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France.

☐ En cochant cette case, j'accepte de recevoir par SMS des offres commerciales et des informations personnalisées de la part de Wolters Kluwer France.

Wolters Kluwer France met en œuvre des traitements de données à caractère personnel ayant pour finalité le traitement de votre demande et des opérations commerciales. Les informations comportant un astérisque sont obligatoires pour ce traitement. Vous bénéficiez d'un droit d'accès, de rectification, d'effacement, d'un droit à la portabilité de vos données, d'un droit d'opposition au traitement ainsi que du droit d'introduire une réclamation auprès d'une autorité de contrôle. Pour plus d'informations sur vos données et vos droits, merci de consulter notre politique de confidentialité sur notre site: [www.wkl.fr/donnees-personnelles](http://www.wkl.fr/donnees-personnelles)

Les tarifs indiqués sont valables au 01/01/2019 sous réserve d'une modification du taux de TVA applicable au moment de la commande. Pour tout envoi hors de France métropolitaine, une majoration est prévue sur le prix HT de 10% pour l'Europe et les DOM-COM, et de 20% pour les autres pays. Les abonnements sont automatiquement renouvelés d'une année sur l'autre sauf avis contraire de votre part. Signifié deux (2) mois avant la date d'échéance. SAS au capital de 75 000 000 € - TVA FR 55 489 081 306 - SIREN 489 081 306 RCS PARIS



.fr

**Votre publication est  
désormais disponible sur  
**liaisons-sociales.fr**, et prend  
une nouvelle dimension !**

**liaisons-sociales.fr**

1<sup>er</sup> site d'actualités  
en continu pour  
toutes vos questions  
quotidiennes et vos  
réflexions stratégiques !

Pour vous **liaisons-sociales.fr** c'est :



+ DE RÉACTIVITÉ  
ET DE FIABILITÉ

Soyez les premiers à connaître,  
comprendre et suivre les  
réformes et les grands chantiers  
en droit social du moment.  
Des alertes par e-mail pour  
être averti des nouveautés.



+ DE RÉACTIVITÉ  
ET D'EFFICACITÉ

Un accès rapide à la veille sur la  
réglementation sociale et aux contenus  
dont vous avez le plus besoin : suivi  
des réformes en cours, accords et  
outils pour négocier, jurisprudence  
et un moteur de recherche puissant.



+ DE CONSEILS  
ET D'EXPERTISES

Les spécialistes des rédactions  
de Liaisons Sociales et Lamy  
vous fournissent des conseils  
opérationnels, des modèles  
et des dossiers thématiques.

**liaisons-sociales.fr**

Partageons le même lien !

Rendez-vous sur **www.liaisons-sociales.fr** - 0 825 08 08 00Service 0 825 08 08 00  
à prix appel

Wolters Kluwer - Case Postale 402 - 14, rue Fructidor - 75814 Paris Cedex 17