



Dossier extrait de la documentation  
**Tissot Social Enterprise ACTIV**

#### ASTUCE

Depuis la version en ligne du dossier « La rupture conventionnelle et la rupture amiable », vous accédez

- au Code du travail
- à votre convention collective
- aux procédures interactives : [« Négocier et mettre en œuvre un accord de rupture conventionnelle collective »](#),  
[« Traiter une rupture conventionnelle individuelle »](#).

# La rupture conventionnelle et la rupture amiable

EXTRAIT  
EN DATE DE  
04/2024

Contenu actualisé  
dans la documentation  
en ligne

# Partie II

## La rupture du contrat de travail

### Chapitre I

#### Démission et départ négocié

**078**

## La rupture conventionnelle et la rupture amiable

Connectez-vous sur [www.editions-tissot.fr](http://www.editions-tissot.fr) pour :

- Accéder à votre contenu actualisé en saisissant la référence souhaitée, par exemple TSE.1.4A3
- Passer à l'action avec les **procédures interactives** associées :  
Négocier et mettre en œuvre un accord de rupture conventionnelle collective ....LUM.0288  
Traiter une rupture conventionnelle individuelle .....LUM.0014

Référence	Page	Référence	Page
<b>1 - La rupture conventionnelle, mode de rupture négociée « de principe » du contrat de travail</b> .....	TSE.78.1	608	
<b>A) Dans quelles situations peut-on recourir à la rupture conventionnelle ?</b> .....	TSE.78.1A	608	
<b>B) L'entretien préalable à la rupture conventionnelle</b> .....	TSE.78.1B	608	
<b>C) La conclusion de la convention de rupture et son homologation</b> .....	TSE.78.1C	609	
1/ La formalisation de la convention de rupture .....	TSE.78.1C1	609	
2/ Le délai de rétractation des parties .....	TSE.78.1C2	610	
3/ La demande d'homologation de la convention .....	TSE.78.1C3	610	
<b>D) La rupture du contrat de travail et ses conséquences</b> .....	TSE.78.1D	611	
<b>E) Le cas des salariés protégés</b> .....	TSE.78.1E	613	
<b>2 - La rupture amiable, mode exceptionnel de rupture du contrat de travail d'un commun accord</b> .....	TSE.78.2	614	
<b>A) Champ d'application de la rupture amiable</b> .....	TSE.78.2A	614	
<b>B) Les procédures de rupture amiable autorisées</b> .....	TSE.78.2B	614	
1/ La rupture amiable du contrat d'apprentissage .....	TSE.78.2B1	614	
2/ La rupture anticipée du CDD d'un commun accord .....	TSE.78.2B2	614	
3/ La rupture amiable dans un contexte de difficultés économiques .....	TSE.78.2B3	614	
		4/ La rupture amiable à l'issue d'un congé de mobilité .....	TSE.78.2B4 615
		<b>C) Les conséquences de la rupture amiable</b> .....	TSE.78.2C 615
		1/ Conséquence de la rupture du contrat d'apprentissage et de la rupture anticipée du CDD par commun accord .....	TSE.78.2C1 615
		2/ Conséquence de la rupture amiable en contexte de difficultés économiques .....	TSE.78.2C2 615
		<b>3 - La distinction entre le départ négocié (rupture conventionnelle ou rupture amiable) et les autres modalités de rupture du contrat de travail</b> .....	TSE.78.3 615
		<b>A) Distinction avec les autres modes de rupture</b> .....	TSE.78.3A 615
		<b>B) Distinction entre départ négocié et transaction</b> .....	TSE.78.3B 616
		<b>4 - La rupture conventionnelle collective : une négociation collective sur la rupture amiable du contrat de travail</b> .....	TSE.78.4 616
		<b>A) Qu'est-ce que la rupture conventionnelle collective ?</b> .....	TSE.78.4A 616
		1/ Un mode de rupture amiable collectif .....	TSE.78.4A1 616
		2/ Les modalités de recours au dispositif .....	TSE.78.4A2 616
		<b>B) Comment mettre en œuvre la rupture conventionnelle collective ?</b> .....	TSE.78.4B 617
		1/ La procédure à respecter .....	TSE.78.4B1 617
		2/ La mise en œuvre des départs volontaires ..	TSE.78.4B2 617
		3/ L'impact des ruptures sur le bassin d'emploi .....	TSE.78.4B3 618

## I - La rupture conventionnelle, mode de rupture négociée « de principe » du contrat de travail

Référence TSE.78.1

La rupture négociée est celle qui intervient par décision commune des parties liées par un contrat de travail.

L'employeur et le salarié vont ainsi, par une volonté commune, rompre le contrat de travail qui les liait, en se mettant d'accord sur le principe mais également sur les conditions de départ.

### A) Dans quelles situations peut-on recourir à la rupture conventionnelle ?

Référence TSE.78.1A

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat de travail institué dans le Code du travail (C. trav., art. L. 1237-11 à L. 1237-16).

Elle est le mode de rupture amiable « de droit commun », ce qui signifie qu'elle est la procédure à utiliser en principe lorsqu'un employeur et son salarié veulent mettre fin au contrat de travail d'un commun accord (Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22.251).

**Jurisprudence :** les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne sont pas applicables aux conventions tripartites conclues entre un salarié et deux employeurs successifs et ayant pour objet d'organiser non pas la rupture mais la poursuite du contrat de travail (Cass. soc., 8 juin 2016, n° 15-17.555).

**Jurisprudence :** la démission d'un salarié écrite sous la contrainte en présence de son employeur et mentionnant une rupture d'un commun accord doit être requalifiée en rupture amiable illicite, car conclue en dehors de la réglementation sur la rupture conventionnelle du contrat de travail. Elle constitue donc un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 21 décembre 2017, n° 16-12.780).

Ce n'est que par exception prévue par la loi qu'ils peuvent recourir à la rupture amiable.

La rupture conventionnelle peut-être conclue avec tout salarié d'une entreprise (y compris s'il est détaché auprès d'une entreprise étrangère), sauf avec :

- un apprenti ;
- un salarié en contrat à durée déterminée ;
- un salarié bénéficiant de dispositifs de protection particuliers (plan de sauvegarde de l'emploi, accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) (C. trav., art. L. 1237-16).

Elle ne peut pas viser à contourner l'application des règles propres aux licenciements économiques collectifs, ni les obligations de reclassement pesant sur l'employeur en cas d'inaptitude du salarié (CA Poitiers, 28 mars 2012, n° 10/02441).

**Jurisprudence :** le nombre de ruptures conventionnelles conclues dans un contexte de suppression de postes du fait de difficultés économiques, doit être pris en compte pour apprécier l'obligation de l'employeur de mettre en place un plan de sauvegarde de l'emploi (Cass. soc., 19 janvier 2022, n° 20-11.962).

#### Notez-le

Selon la position de l'Administration, la rupture conventionnelle conclue avec un salarié inapte est nulle (circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008). Cependant, la Cour de cassation juge que cette rupture est valable lorsqu'elle est conclue avec un salarié devenu inapte suite à un arrêt pour accident du travail (Cass. soc., 9 mai 2019, n° 17-28.767). Il convient donc d'envisager avec prudence la conclusion d'une rupture conventionnelle dans cette hypothèse.

**Jurisprudence :** est valide la conclusion d'une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré apte avec réserves à l'issue d'une absence pour accident du travail, dès lors que le salarié n'établissait pas de manquement de l'employeur à son obligation de le réintégrer

dans son emploi à l'issue de son absence, ni de vice du consentement à la signature de la convention (Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082).

La suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, n'empêche pas l'employeur et le salarié de conclure une convention de rupture pendant cette période, dès lors que cet accord est exempt de fraude ou de vice du consentement.

#### Notez-le

Il revient au salarié d'apporter la preuve de l'existence d'une fraude ou d'un vice du consentement.

La rupture conventionnelle peut donc être conclue :

- pendant l'absence du salarié suite à accident du travail ou maladie professionnelle (Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297) ;
- pendant une absence pour congé de maternité et pendant les quatre semaines de protection (portées à dix semaines par la loi travail depuis le 10 août 2016) suivant ce congé (Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149) ;
- pendant une absence pour arrêt de travail pour maladie d'origine non professionnelle (Cass. soc., 30 septembre 2013, n° 12-19.711) ;
- pendant les périodes d'absence non assorties de protection contre le licenciement : congé sans solde, congé parental (CA Nîmes, 12 juin 2012, n° 11/00120) ou congé sabbatique, par exemple.

### B) L'entretien préalable à la rupture conventionnelle

Référence TSE.78.1B

La procédure doit démarrer par au minimum un entretien entre l'employeur et le salarié, dont l'objectif est de définir le contenu de l'accord de rupture à venir (C. trav., art. L. 1237-12).

La réalisation d'au moins un entretien est une obligation, faute de quoi la rupture conventionnelle peut être annulée.

**Jurisprudence :** une convention de rupture mentionnant la réalisation de deux entretiens est nulle s'il s'avère que ces entretiens n'ont pas eu lieu. Il revient néanmoins au salarié d'apporter la preuve du défaut d'entretien (Cass. soc., 1<sup>er</sup> décembre 2016, n° 15-21.609).

La loi ne précise pas s'il est nécessaire de formaliser des prises de rendez-vous, ni quelles en seraient les mentions obligatoires. Faute de ces précisions, nous vous recommandons d'appliquer la forme, le contenu et les délais prescrits pour l'entretien préalable à un licenciement pour motif personnel.

Le salarié peut se faire assister pendant l'entretien par un salarié de l'entreprise, si celle-ci compte des représentants du personnel ou, dans le cas contraire, par un conseiller extérieur choisi sur une liste établie par l'Administration. L'employeur est tenu d'informer le salarié de cette faculté. Néanmoins, le défaut d'information sur ce point ne constitue pas un vice du consentement qui remettrait en cause la validité de la convention (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-27.594).

Le salarié doit avertir l'employeur que, le cas échéant, il sera assisté. La loi ne donne pas de précisions sur la forme et les délais.

**Jurisprudence :** le salarié peut être assisté par son supérieur hiérarchique même si ce dernier est actionnaire de l'entreprise (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-27.594).

Ce n'est que dans le cas où le salarié déclare qu'il sera assisté, que l'employeur peut se faire également assister par une personne de l'entreprise (si elle compte au moins 50 salariés), par un syndicaliste, ou un autre employeur de la branche (si moins de 50 salariés). Il doit en informer le salarié au préalable.

**Jurisprudence :** le fait que l'employeur ait été assisté à l'entretien alors que le salarié s'est présenté seul ne remet pas en cause la validité de la rupture dès lors que cette circonstance n'a pas engendré de contrainte ou de pression pour le salarié (Cass. soc., 5 juin 2019, n° 18-10.901).

Le fait qu'un entretien préalable à un licenciement soit suivi par la signature, dès le lendemain, d'une rupture conventionnelle entre

l'employeur et le salarié ne rend pas celle-ci illicite ; en effet, l'exigence d'un entretien avant la conclusion de la rupture, sans délai défini entre les deux, a bien été respectée, peu important qu'il s'agissait d'un entretien de licenciement dans un contexte disciplinaire (Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-21.979). **Attention néanmoins** : dans ce contexte très particulier, le salarié pourrait tenter de remettre en cause la rupture conventionnelle en invoquant que son consentement a été vicié par la réalisation d'un entretien préalable à un licenciement !

## C) La conclusion de la convention de rupture et son homologation

Référence TSE.78.1C

### 1/ La formalisation de la convention de rupture

Référence TSE.78.1C1

Employeur et salarié doivent établir la rupture conventionnelle par un accord écrit dont un formulaire type a été établi par arrêté (Cerfa n° 14598\*01, arrêté du 8 février 2012).

Aucun délai n'est imposé entre la tenue de l'entretien et la signature de la convention de rupture (Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-21.979). Cette dernière peut donc être signée dès le premier entretien de négociation entre employeur et salarié (Cass. soc., 3 juillet 2013, n° 12-19.268).

L'employeur doit avoir informé le salarié, avant la signature, de la possibilité de contacter les services de France Travail (ex-Pôle emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024) pour envisager avec eux l'évolution de son parcours professionnel suite à la rupture conventionnelle (ANI du 11 janvier 2008). Le défaut d'information sur ce point, s'il peut porter préjudice au salarié, n'entraîne pas pour autant l'annulation de l'homologation d'une rupture conventionnelle (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-25.951).

La rupture conventionnelle est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si la convention n'est pas établie en double exemplaire et ne comporte pas certaines mentions manuscrites obligatoires (mention « Lu et approuvé », date de signature) (circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008). Elle doit également comporter la date certaine de sa signature par les parties, sous peine de nullité (Cass. soc., 27 mars 2019, n° 17-23.586).

Le salarié doit se voir remettre un exemplaire de la convention de rupture, faute de quoi il ne peut pas valablement exercer son droit de rétractation ni ne peut demander l'homologation de sa convention. Son consentement serait alors vicié (Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-27.000) et la convention serait nulle (Cass. soc., 7 mars 2018, n° 17-10.963).

**Jurisprudence** : le seul fait de ne pas remettre au salarié l'exemplaire qui lui revient, suffit à rendre la rupture conventionnelle nulle, peu importe si le salarié avait ou non connaissance de ses droits (Cass. soc., 16 mars 2022, n° 20-22.265).

**Jurisprudence** : le fait de remettre au salarié un exemplaire du document de rupture conventionnelle après la rupture du contrat de travail invalide celle-ci, car ceci l'empêche de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause (Cass. soc., 26 septembre 2018, n° 17-19.860).

**Jurisprudence** : l'employeur doit pouvoir prouver qu'il a remis au salarié un exemplaire original de la convention de rupture dès la conclusion de cette dernière, faute de quoi, si le salarié invoque se l'être vu remettre ultérieurement, la rupture pourra être jugée nulle (Cass. soc., 10 mai 2023, n° 21-23.041).

L'exemplaire remis doit être un original et non une photocopie (CA Lyon, 29 avril 2016, n° 15/02457).

L'employeur doit pouvoir établir la preuve qu'il a remis au salarié un exemplaire original de la convention portant la signature des deux parties (Cass. soc., 10 mars 2021, n° 20-12.801 et 16 mars 2022, n° 20-22.265). Une attestation de remise en main propre pourrait permettre de répondre à cette exigence.

**Jurisprudence** : le fait de remettre au salarié un exemplaire original non signé par l'employeur rend la rupture nulle. En effet, seule la remise d'un exemplaire de la convention signé par les deux

parties permet au salarié de demander l'homologation de la convention et d'exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause (Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 17-14.232).

**Jurisprudence** : en cas de contestation sur la remise d'un exemplaire de la convention de rupture, il revient à celui qui invoque cette remise d'en apporter la preuve (Cass. soc., 23 septembre 2020, n° 18-25.770).

**Jurisprudence** : le fait que l'employeur ne puisse pas prouver qu'un exemplaire de la convention a bien été remis au salarié empêche de confirmer la validité de la rupture (Cass. soc., 3 juillet 2019, n° 18-14.414).

La convention fixe (C. trav., art. L. 1237-13) :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle **qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement légale** ou conventionnelle si l'entreprise est couverte par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 ;

- la date prévue de rupture du contrat de travail, qui doit être postérieure à la date d'homologation présumée de la convention.

La convention ne mentionne donc pas de motif de rupture.

**Jurisprudence** : l'indemnité légale de licenciement qui sert de référence pour le calcul de l'indemnité spécifique de rupture doit être calculée conformément aux règles en vigueur à la date de signature de la convention (CPH Valence, 14 octobre 2008, n° 08-501). Un salarié à temps partiel doit donc recevoir une indemnité calculée proportionnellement à son temps de travail dans l'entreprise (CPH Valence, 6 novembre 2008, n° 08-00.642).

L'indemnité de rupture légale s'élève à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans (C. trav., art. R. 1234-2).

Si le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, elle est égale à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté excédant 10 ans (C. trav., art. R. 1234-2).

Dans les entreprises couvertes par l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008, c'est-à-dire pour les employeurs dont la branche est représentée par l'un des trois syndicats patronaux suivants : le MEDEF, la CGPME ou l'UPA, l'indemnité de licenciement prévue par leur convention collective doit être versée si elle est plus favorable (avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 ; instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009).

Les employeurs relevant de branches professionnelles non concernées par l'ANI du 11 janvier 2008 ne doivent verser a minima qu'une indemnité égale à l'indemnité légale de licenciement. C'est le cas notamment du secteur de l'édition (CA Nancy, 30 août 2017, n° 16-02668). Il en est également ainsi pour les professions libérales, les professions agricoles, le secteur sanitaire et social, et les particuliers employeurs (circ. DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009).

Attention, il arrive qu'une convention collective prévoit deux modalités différentes de calcul de l'indemnité de licenciement, par exemple :

- une pour motif personnel ;
- une autre pour motif économique.

Dans ce cas de figure, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être au moins égale :

- à l'indemnité légale de licenciement si au moins une des indemnités prévues par la convention collective est d'un montant inférieur à celui de l'indemnité légale ;
- à l'indemnité conventionnelle la plus faible si les indemnités prévues par la convention collective sont toutes d'un montant supérieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Concrètement :

- si la convention collective prévoit une indemnité de licenciement d'un montant plus élevé que celui de l'indemnité légale, il faut appliquer le montant d'indemnité résultant de la convention collective ;
- si la convention collective prévoit deux indemnités de licenciement distinctes (pour motif personnel et pour motif économique) dont les montants sont tous deux plus élevés que l'indemnité légale de licenciement, il faut retenir le montant le plus faible des deux indemnités conventionnelles ;
- si la convention collective prévoit deux indemnités de licenciement distinctes (pour motif personnel et pour motif économique) dont une

seule est inférieure à l'indemnité légale de licenciement, il faut retenir l'indemnité légale.

**Jurisprudence :** pour déterminer l'application de l'indemnité conventionnelle de licenciement à la rupture conventionnelle, il importe peu que celle-ci ne soit définie qu'en référence à certains motifs de licenciement (Cass. soc., 5 mai 2021, n° 19-24.650).

**Jurisprudence :** employeur et salarié ne peuvent pas convenir que l'indemnité de rupture prévue dans la convention ne sera pas versée au salarié. S'ils le font, le salarié serait en droit de réclamer néanmoins cette somme et pourrait demander la requalification de la rupture conventionnelle en un licenciement qui serait dépourvu de cause réelle et sérieuse (CA Angers, 5 janvier 2010, n° 09-1048).

Le fait que la convention de rupture prévoit une indemnité de rupture d'un montant inférieur à celui auquel le salarié a droit en application des dispositions légales ne remet pas en question la validité de la convention (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 13-27.873). Le salarié pourra simplement obtenir le versement de la somme manquant à son indemnité de rupture (Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139).

Dans cette hypothèse, la convention pourrait être annulée seulement si le salarié prouve l'existence d'un vice du consentement ou d'une fraude à l'origine de l'irrégularité du montant de l'indemnité.

## 2/ Le délai de rétractation des parties

Référence TSE.78.1C2

Pendant les 15 jours calendaires suivant la signature de la convention, chacune des parties peut se rétracter (C. trav., art. L. 1237-13). Ce délai de rétractation démarre le lendemain de la date de signature de la convention.

La rétractation peut être faite par courrier recommandé avec accusé de réception ou remis en main propre contre décharge dûment datée et adressée à l'autre partie. Une rétractation par courriel est considérée comme recevable (CA Bourges, 16 septembre 2011, n° 10/01735), mais à condition de disposer d'une preuve informatique certaine de la date de réception (par l'employeur ou le salarié), et de l'authentification des expéditeurs et destinataires. Pour éviter ces difficultés, nous ne saurions que trop recommander la rétractation par courrier recommandé ou remis en main propre.

Les parties peuvent signifier leur rétractation jusqu'au dernier jour du délai réglementaire. C'est la date d'envoi du courrier qui fait foi.

**Jurisprudence :** un salarié qui a envoyé sa rétractation par courrier recommandé avec accusé de réception le dernier jour du délai de 15 jours calendaires a bien exercé son droit de rétractation dans le délai imparti. C'est en effet la date d'envoi qui fait foi, peu important que l'employeur ait reçu le courrier après l'expiration du délai (Cass. soc., 14 février 2018, n° 17-10.035).

**Jurisprudence :** un courrier de rétractation de l'employeur reçu par le salarié le lendemain de la fin du délai de rétractation est recevable dès lors que l'employeur a bien adressé ce courrier avant l'expiration du délai (Cass. soc., 19 juin 2019, n° 18-22.897).

Si l'employeur, pendant le délai de rétractation, envoie ou remet au salarié une convocation à entretien préalable à licenciement disciplinaire, ce courrier vaut rétractation de l'employeur (CA Bourges, 16 septembre 2011, n° 10/01697).

Dès lors que l'une ou l'autre des parties a fait jouer sa faculté de rétractation dans le délai imparti, l'employeur peut ensuite valablement engager une procédure de licenciement disciplinaire à l'encontre du salarié, si les faits reprochés ne sont pas prescrits (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-15.551). La signature d'une convention de rupture ou même les négociations en vue d'une signature n'interrompent pas le délai de prescription des faits reprochés (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-23.348).

### ✍ Notez-le

Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent remettre en cause leur accord une fois que le délai de rétractation a échu et tant que la rupture n'a pas été homologuée. Néanmoins, un salarié qui a signé une rupture conventionnelle avec son employeur peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de son employeur après la fin du délai de rétractation et avant la date prévue de sortie des effectifs, uniquement dans l'hypothèse où les manquements reprochés à l'employeur se seraient produits ou révélés au cours de cette période (Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539).

En outre, l'employeur peut engager une procédure de licenciement disciplinaire à l'encontre du salarié dès lors qu'il a eu connaissance des faits fautifs entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date de rupture prévue par la convention (CA Paris, 24 juin 2016, n° 13/02186).

### ✍ Notez-le

Le délai de rétractation constitue une garantie dont l'application est une condition de validité de la convention de rupture (Cass. soc., 19 octobre 2017, n° 15-27.708). Par conséquent, la rupture conventionnelle antidatée afin de s'exonérer du délai de rétractation encourt la nullité (CA Paris, 27 janvier 2016, n° 15/06363) et doit être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Montpellier, 8 janvier 2020, n° 16/02955). En effet, un salarié qui n'a pas pu exercer son droit à rétractation a vu son consentement à la rupture conventionnelle vicié (CA Aix-en-Provence, 17 juin 2022, n° 18/20412).

## 3/ La demande d'homologation de la convention

Référence TSE.78.1C3

Passé le délai de rétractation, l'employeur ou le salarié demande l'homologation de la convention à la DREETS dont dépend l'employeur (C. trav., art. L. 1237-14). Il est impératif de laisser échoir les 15 jours calendaires de délai de rétractation avant de demander l'homologation, faute de quoi la rupture conventionnelle ne pourra pas être homologuée (Cass. soc., 14 janvier 2016, n° 14-26.220).

### ✍ Notez-le

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2022, la demande d'homologation doit obligatoirement être adressée à la DREETS via la plateforme [www.telerc.travail.gouv.fr](http://www.telerc.travail.gouv.fr) (C. trav., art. D. 1237-3-1). L'employeur remplit ainsi le formulaire Cerfa en ligne, le signe avec le salarié en 3 exemplaires et en demande l'homologation de façon dématérialisée, après le délai de rétractation. Par exception, l'employeur peut toujours établir la convention de rupture par formulaire Cerfa 14598\*01 imprimé et déposé à la DREETS, s'il fait valoir l'impossibilité d'utiliser le téléservice. Si la rupture concerne un salarié protégé, la convention doit toujours être établie en format papier au moyen du Cerfa 14599\*01 et transmise à l'inspection du travail pour demande d'autorisation de la rupture.

**Jurisprudence :** si l'employeur, du fait d'une erreur de calcul, a envoyé la demande d'homologation avant la fin de délai légal de rétractation des parties, il ne peut pas récupérer la procédure en envoyant une nouvelle demande d'homologation. Il doit recommencer une nouvelle procédure avec la signature d'une nouvelle convention de rupture avec le salarié (CA Lyon, 26 août 2011, n° 11/00551, ch. soc.). En revanche, si l'employeur a commis sur le formulaire une erreur dans la date de fin du délai de rétractation, cette erreur est sans incidence dès lors qu'il a bien respecté le délai légal avant d'envoyer la demande d'homologation (CA Paris, 22 février 2012, n° 10/04217 ; Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-24.539).

La DREETS dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour donner sa réponse. Ce délai commence à courir à compter du lendemain de la date de réception par la DREETS de la demande d'homologation.

**Notez-le**

C'est la date à laquelle l'employeur reçoit la lettre de l'Administration qui fait foi de sa réponse (Cass. soc., 16 décembre 2015, n° 13-27.212).

Le refus éventuel de la DREETS doit intervenir dans ce délai de façon expresse et motivée. Le défaut de réponse de l'Administration à l'issue du délai de 15 jours vaut homologation.

**Jurisprudence** : la DREETS peut valablement refuser dans un premier temps d'homologuer la convention à défaut de pièces suffisantes, puis donner ensuite son accord à l'homologation à réception des documents complémentaires réclamés à l'employeur. En effet, le refus d'homologation ne crée pas de droit acquis pour les parties (Cass. soc., 12 mai 2017, n° 15-24.220).

En cas de refus d'homologation de la convention par la DREETS, la rupture du contrat de travail n'a pas lieu. Rien n'empêche les parties de recommencer la procédure et de signer une nouvelle convention de rupture.

En revanche, l'employeur ne peut pas modifier unilatéralement la convention de rupture après que l'Administration a refusé de l'homologuer. S'il souhaite la corriger, il doit pour ce faire recueillir la signature écrite et expresse du salarié, faute de quoi cette convention ne pourra pas valablement être homologuée (Cass. soc., 24 juin 2020, n° 18-17.262).

**Jurisprudence** : si les parties ont signé une nouvelle convention de rupture après le refus d'homologation par la DREETS d'une première convention, un nouveau délai de rétractation de 15 jours calendaires doit se dérouler à compter de la signature de cette nouvelle convention. À défaut, cette convention de rupture pourra être annulée (Cass. soc., 13 juin 2018, n° 16-24.830).

**Notez-le**

La Direction générale du travail (DGT) a rappelé aux agents instruisant les dossiers de demande d'homologation, l'importance de vérifier que la rupture conventionnelle ne vise pas à contourner les règles du licenciement économique collectif. Plus précisément, le fait de conclure des conventions de rupture n'est pas incompatible avec un processus de réduction des effectifs, mais une rupture conventionnelle ne peut pas se substituer à un licenciement économique. La fréquence des demandes d'homologation et le dépassement de certains seuils (10 demandes sur une période de 30 jours, par exemple) par une même entreprise constituent des indices sérieux qui doivent inciter les agents à renforcer leur contrôle (instruction DGT n° 02 du 23 mars 2010).

**Jurisprudence** : un employeur qui fait preuve d'une lenteur manifeste et d'une légèreté blâmable dans la conclusion d'une rupture conventionnelle avec un salarié (notamment en ne respectant pas à plusieurs reprises les délais ni les minima conventionnels) et qui empêche de ce fait le salarié d'être libéré pour rechercher un nouvel emploi, peut lui être redevable de dommages et intérêts pour préjudice moral et financier (CA Rouen, 27 avril 2010, n° 09/4792).

## D) La rupture du contrat de travail et ses conséquences

Référence TSE.78.1D

### Date d'effet de la rupture

**La rupture ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.** Du fait des délais de procédure (15 jours calendaires de délai de rétractation et 15 jours ouvrables au maximum pour l'homologation), il faut donc prévoir un délai de plus d'un mois entre la date de convention et la date de rupture.

**Jurisprudence** : l'employeur qui remet les documents de fin de contrat au salarié sans attendre la fin du délai d'homologation, alors que la DREETS lui notifie ultérieurement son refus, commet un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 6 juillet 2016, n° 14-20.323).

**Jurisprudence** : l'employeur qui souhaite délier le salarié de son obligation de non-concurrence en application de la faculté prévue par le contrat de travail, doit prendre en compte la date de rupture

convenue comme point de départ du délai de renonciation (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-22.116).

**Jurisprudence** : si une convention de rupture ne mentionne pas la renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence, ce dernier doit notifier cette renonciation au plus tard au jour convenu pour la rupture conventionnelle, même en présence de stipulations contractuelles contraires (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-22.116, 26 janvier 2022, n° 20-15.755 et 24 janvier 2024, n° 22-20.201).

Le contrat de travail est rompu à la date fixée par les parties à la convention. S'agissant d'un mode de rupture amiable assorti d'une procédure spécifique, il n'y a pas de préavis applicable à la rupture.

Les parties peuvent tout à fait convenir de rompre le contrat de travail à une date postérieure à la date prévisible d'homologation.

**Notez-le**

En cas de contentieux concernant la rupture ou son homologation, le juge ne peut pas modifier la date de rupture indiquée par les parties, dès lors qu'elle est bien postérieure à la date d'homologation de la convention (Cass. soc., 18 février 2015, n° 13-23.880).

La rupture conventionnelle signée après le licenciement ou la démission du salarié signataire annule la première rupture du contrat de travail. En effet, tout comme une démission ou un licenciement peut être annulé d'un commun accord, la rupture conventionnelle marque l'accord des parties pour revenir sur la rupture unilatérale initiale (Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549). Ceci s'applique également au cas où la rupture conventionnelle est signée après un licenciement verbal (Cass. soc., 11 mai 2023, n° 21-18.117). Nous vous recommandons néanmoins d'utiliser de cette faculté avant la fin du préavis marquant la sortie du salarié des effectifs.

**Jurisprudence** : la démission ne peut pas être annulée par une proposition de l'employeur de conclure une rupture conventionnelle lorsque celle-ci n'a pas été signée par les parties et que le salarié ne s'est pas présenté à l'entretien prévu avec son employeur (Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-10.291).

**Jurisprudence** : si un salarié engage une procédure de résiliation judiciaire de son contrat de travail puis signe avec son employeur une convention de rupture dont il ne conteste pas l'homologation, la demande de résiliation judiciaire perd de ce fait automatiquement son objet (Cass. soc., 10 avril 2013, n° 11-15.651).

**Jurisprudence** : si un salarié décède après l'homologation de la rupture conventionnelle mais avant la date de fin de contrat prévue par celle-ci, l'employeur reste redevable de l'indemnité de rupture aux ayants droit du défunt (Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-21.103).

### Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture

L'indemnité de rupture conventionnelle suit le même régime social et fiscal que les indemnités de licenciement, pour les salariés ne pouvant pas bénéficier d'une pension de retraite au jour de la rupture du contrat de travail.

Elle est donc exonérée de cotisations de Sécurité sociale et de CSG-CRDS dans la limite du plus élevé des montants suivants :

- montant prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant le licenciement, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur ;
- 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement.

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du plus élevé des montants suivants :

- montant prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou, à défaut, par la loi ;
- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant le licenciement, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur ;
- 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur à la date du versement.

**Jurisprudence** : si le salarié a connu en cours d'année des absences ou congés non intégralement rémunérés, comme un congé de maternité et un congé parental, la rémunération annuelle brute à prendre en compte est le total des rémunérations effectivement versées par l'employeur (Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 21 septembre 2017, n° 16-20.580).

La fraction d'indemnité de rupture conventionnelle qui n'est pas assujettie à l'impôt sur les revenus, est également exonérée de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

#### Notez-le

Si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, l'indemnité de rupture conventionnelle est intégralement assujettie à l'impôt sur les revenus.

Jusqu'au 31 août 2023, l'indemnité de rupture conventionnelle était assujettie au forfait social au taux de 20 % pour la partie exonérée de CSG, de CRDS et de cotisations sociales (loi n° 2012-1404 de financement de la Sécurité sociale pour 2013 du 17 décembre 2012, art. 21).

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, l'assujettissement au forfait social est remplacé par une contribution patronale de 30 % calculée sur la même assiette, y compris pour les salariés en âge de bénéficier d'une pension de vieillesse (CSS, art. L. 137-12 et L. 137-15).

**Jurisprudence** : le défaut de versement de l'indemnité par l'employeur (CA Bordeaux, 22 mai 2012, n° 11/05856), de même qu'une erreur de bonne foi dans le calcul de son montant (CA Reims, 16 mai 2012, n° 11/00624) ne remettent pas en cause la validité de la convention. Par ailleurs, le fait que l'employeur n'ait pas versé au salarié l'indemnité compensatrice de congés payés qui lui était due à l'issue de la relation de travail, ne permet pas de requalifier la rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Rennes, 6 janvier 2012, n° 10/01589).

#### Attention

Ceci n'empêche pas pour autant le salarié de demander et obtenir des dommages et intérêts du fait du préjudice financier subi.

Jusqu'au 31 août 2023, si le salarié avait droit à une pension de retraite à taux plein ou non, l'indemnité suivait le même régime social et fiscal que celui de l'indemnité de départ volontaire à la retraite. Elle était donc soumise en totalité à l'impôt sur le revenu et est assujettie en totalité aux charges sociales, à la CSG et à la CRDS, comme un salaire.

**Jurisprudence** : en cas de contentieux URSSAF, le fait que l'employeur ne puisse pas prouver que le salarié n'était pas parti la retraite et continuait à travailler ne suffit pas pour valider un redressement sur le versement de cotisations sociales liées à l'indemnité de rupture conventionnelle (Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 10 octobre 2019, n° 18-20.178).

Pour les ruptures conventionnelles prenant effet depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, le régime social est unifié, puisque le salarié ayant droit de percevoir une pension de vieillesse, voit son indemnité de rupture dorénavant exonérée de cotisations sociales et de CSG et CRDS (CSS, art. L. 242-1). En revanche, l'indemnité reste intégralement assujettie à l'impôt sur les revenus.

#### Indemnisation par France Travail (ex-Pôle emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024)

La rupture conventionnelle donne droit à l'indemnisation chômage pour le salarié dans les mêmes conditions que le licenciement (arrêté du 19 février 2016 relatif à l'agrément de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions).

Néanmoins, France Travail (ex-Pôle emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024) est fondé à refuser d'indemniser le salarié lorsque la rupture conventionnelle de son contrat de travail n'a pas été homologuée par la DREETS (CA Paris, 6 avril 2012, n° 10/06828).

À la différence du licenciement, la rupture conventionnelle n'ouvre pas droit au rachat anticipé par le salarié de ses droits acquis dans le cadre d'un dispositif de retraite supplémentaire lorsqu'il arrive en fin

de droit d'indemnisation chômage (rép. C., Sénat, 25 décembre 2014, question n° 9678).

#### Contestation de la rupture

La convention ou la décision de la DREETS quant à l'homologation peuvent faire l'objet d'un contentieux devant le conseil de prud'hommes pendant les 12 mois suivant la date d'homologation. Il n'est pas possible d'envisager un autre contentieux.

**Jurisprudence** : lorsque la rupture conventionnelle est homologuée tacitement en l'absence de réponse de l'Administration dans le délai de 15 jours ouvrables, le délai de contestation de 12 mois court à compter de la date d'homologation implicite de l'accord (Cass. soc., 6 décembre 2017, n° 16-10.220).

#### Notez-le

Il peut s'avérer difficile pour l'employeur ou le salarié d'identifier la date d'homologation lorsque celle-ci est tacite et que l'un ou l'autre ne connaît pas la date de réception de la demande par la DREETS. Face à cette difficulté, la Cour de cassation propose que la DREETS adresse systématiquement aux deux parties un récépissé pour chaque demande d'homologation. Il convient d'attendre une décision administrative sur cette proposition (rapport annuel 2017 de la Cour de cassation, 6 juin 2018).

La convention de rupture ne peut pas prévoir la renonciation du salarié à tout recours de quelque nature concernant l'exécution ou la cessation du contrat de travail. Une telle clause serait sans effet, mais la convention de rupture resterait néanmoins valable (Cass. soc., 26 juin 2013, n° 12-15.208).

**Jurisprudence** : la fraude dans le recours à la rupture conventionnelle a pour effet de reporter le point de départ du délai de prescription de l'action juridictionnelle contre la rupture conventionnelle, au jour où celui qui l'invoque en a eu connaissance (Cass. soc., 22 juin 2016, n° 15-16.994).

Après que plusieurs cours d'appel avaient annulé l'homologation de ruptures conventionnelles, du fait que ces dernières avaient été conclues en présence d'un contexte litigieux entre les parties (CA Rouen, 27 avril 2010, n° 09/04140 ; CA Riom, 18 janvier 2011, n° 10/00658 ; CA Versailles, 13 juin 2012, n° 10/05524), la Cour de cassation a posé pour principe que l'existence d'un différend entre employeur et salarié, par exemple dans un contexte disciplinaire, ne remet pas en question la validité de la rupture conventionnelle (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865, et 26 juin 2013, n° 12-15.208).

**Jurisprudence** : le fait que le salarié ait reçu des avertissements et des reproches récurrents de son employeur n'invalide pas la rupture conventionnelle conclue ultérieurement, dès lors que ce contexte conflictuel n'a pas vicié le consentement du salarié dans la conclusion de la convention (Cass. soc., 15 janvier 2014, n° 12-23.942).

**Jurisprudence** : le fait qu'une procédure de licenciement pour faute grave ait été engagée n'empêche pas la validité d'une convention de rupture ultérieure, dès lors qu'il n'y a pas eu preuve de pression ni de violence de l'employeur pour que le salarié signe cette convention qu'il avait par ailleurs lui-même réclamée (CA Limoges, 9 septembre 2013, n° 12/01357).

En définitive, seul le vice du consentement (violence, erreur, manœuvre pour tromper l'autre partie) ou la fraude permettent de remettre en cause la validité de la rupture conventionnelle homologuée. Il faut pour cela établir que ce vice du consentement a été déterminant dans la signature de la rupture conventionnelle.

**Jurisprudence** : une rupture conventionnelle doit être annulée lorsque le salarié a été victime de harcèlement moral qui a vicié son consentement (Cass. soc., 30 janvier 2013, n° 11-22.332, 28 janvier 2016, n° 14-10.308, 29 janvier 2020, n° 18-24.296 et 1<sup>er</sup> mars 2023, n° 21-21.345). Cependant, l'existence de faits de harcèlement moral ne remet pas en soi en cause de façon automatique la validité de la rupture. Aussi, le salarié doit établir en quoi ces faits ont vicié son consentement (Cass. soc., 23 janvier 2019, n° 17-21.550).

**Jurisprudence** : le fait que l'employeur reste sans réaction face à des agissements de harcèlement sexuel crée un contexte de violence morale qui vicie le consentement de la salariée victime et invalide la conclusion d'une rupture conventionnelle avec cette dernière (Cass. soc., 4 novembre 2021, n° 20-16.550).

**Jurisprudence** : si, à la date de signature de la convention de rupture, la salariée se trouve dans une situation de violence morale en raison du harcèlement dont elle était victime, et des troubles psychologiques qui en ont résulté, le vice du consentement est caractérisé, et la convention de rupture conventionnelle doit être annulée (Cass. soc., 1<sup>er</sup> mars 2023, n° 21-21.345).

**Jurisprudence** : est nulle la convention de rupture qu'un salarié a signée sous la menace de son employeur de le licencier en raison de ses erreurs et manquements professionnels (Cass. soc., 23 mai 2013, n° 12-13.865). Il en est de même lorsqu'un employeur a refusé à plusieurs reprises d'accorder des congés à un salarié, qu'il l'a mis en demeure de reprendre son poste, puis l'a convoqué à un entretien en vue d'une rupture conventionnelle, avant de le mettre à pied et de le convoquer à un entretien à licenciement disciplinaire : la rupture conventionnelle signée le jour même était de ce fait imposée au salarié (Cass. soc., 16 septembre 2015, n° 14-13.830).

**Jurisprudence** : est nulle car ne reposant pas sur un consentement libre et éclairé du salarié, la convention de rupture conclue après que l'employeur avait adressé au salarié un avertissement l'incitant à démissionner. Le consentement était également vicié du fait que l'employeur avait promis au salarié, au cours d'un entretien, de lui verser l'indemnité prévue par la clause de non-concurrence, puis avait utilisé la faculté de résilier cette clause après signature de la convention pour ne pas verser l'indemnité (Cass. soc., 9 juin 2015, n° 14-10.192).

**Jurisprudence** : doit être annulée la rupture conventionnelle signée à la demande d'un salarié alors que ce dernier établit après coup qu'il souffrait d'un trouble altérant ses facultés mentales et son discernement, de sorte que son consentement était vicié lors de la signature de la convention (Cass. soc., 16 mai 2018, n° 16-25.852).

**Jurisprudence** : le consentement du salarié est vicié dès lors qu'il est établi que l'employeur a fait pression sur lui pour qu'il signe la rupture après deux avertissements qui ont eu pour conséquence de détériorer son état de santé (Cass. soc., 8 juillet 2020, n° 19-15.441).

**Jurisprudence** : une rupture conventionnelle doit être annulée pour vice du consentement lorsque l'employeur a conclu la convention de rupture en cachant volontairement au salarié qu'un plan de sauvegarde de l'emploi était en cours d'adoption dans l'entreprise dans le cadre d'un projet de licenciement économique collectif (Cass. soc., 6 janvier 2021, n° 19-18.549).

En revanche :

**Jurisprudence** : le fait qu'une convention de rupture homologuée ait prévu une indemnité de rupture inférieure à l'indemnité légale de licenciement, ainsi qu'une date de rupture antérieure à la date d'homologation, ne rend pas la convention nulle : il revient au juge de rectifier la date de rupture et d'allouer au salarié des dommages et intérêts pour compenser l'insuffisance d'indemnité (Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139). De même, le fait que la convention prévoit une indemnité de rupture d'un montant inférieur à celui résultant de l'application de la convention collective donne droit au salarié à réclamer les sommes dues, mais ne rend pas en soi la convention nulle (Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 13-27.873).

**Jurisprudence** : le fait qu'une convention de rupture ne précise pas certains éléments non exigés par la loi (la durée d'un préavis ou le montant net de l'indemnité de rupture conventionnelle) ne permet pas de faire annuler son homologation pour vice du consentement (CA Rouen, 12 avril 2011, n° 10/4389).

**Jurisprudence** : le fait qu'un salarié ait menti sur sa motivation à demander une rupture conventionnelle, en invoquant un faux projet de reconversion professionnelle alors qu'il était recruté par un concurrent, ne rend pas la rupture illicite s'il n'est pas prouvé que ce mensonge a déterminé l'accord de l'employeur (Cass. soc., 11 mai 2022, n° 20-15.909).

**Jurisprudence** : le fait que l'employeur, face au manquement grave du salarié en matière de santé et sécurité, lui ait laissé le choix entre le licenciement pour faute grave et la signature d'une rupture conventionnelle, ne constitue pas un vice du consentement, dès lors que le salarié ne prouvait pas que la rupture lui avait été imposée par l'employeur (Cass. soc., 15 novembre 2023, n° 22-16.957).

L'annulation d'une convention de rupture par le conseil de prud'hommes produit les mêmes effets qu'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Par conséquent, l'employeur doit verser au salarié l'indemnité de licenciement, les indemnités de préavis et de congés payés

afférentes, ainsi que des dommages et intérêts pour absence de cause réelle et sérieuse en application du barème légal.

**Jurisprudence** : lorsque la convention de rupture est annulée, le salarié doit restituer à l'employeur les sommes qu'il a obtenues à l'occasion de cette rupture (Cass. soc., 30 mai 2018, n° 16-15.273).

L'annulation d'un refus d'homologation par le conseil de prud'hommes oblige l'employeur à faire une nouvelle demande d'homologation de la convention auprès de la DREETS (circ. DGT n° 2009-5 du 17 mars 2009). En effet, la juridiction prud'homale n'est pas compétente pour homologuer une rupture conventionnelle à la place de la DREETS (Cass. soc., 14 janvier 2016, n° 14-26.220).

## E) Le cas des salariés protégés

Référence TSE.78.1E

La rupture conventionnelle d'un salarié protégé n'est pas soumise à l'homologation de la DREETS, mais à une autorisation préalable de l'inspection du travail (comme en cas de licenciement) (C. trav., art. L. 1237-15). L'employeur sollicite cette autorisation à l'aide d'un formulaire spécifique (Cerfa n° 14599\*01 ; arrêté du 8 février 2012).

Cette procédure particulière concerne les mêmes salariés que ceux protégés contre le licenciement (circ. DGT 2012-7 du 30 juillet 2012), qui sont, notamment :

- les représentants du personnel titulaires listés par les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail ;
- les salariés ayant réclamé à l'employeur l'organisation d'élections de représentants du personnel ;
- les candidats aux élections professionnelles ;
- les anciens détenteurs de mandats de représentants du personnel ;
- les représentants de sections syndicales, actuels ou anciens.

### Notez-le

Depuis le 27 décembre 2019, les maires et adjoints aux maires de communes d'au moins 10 000 habitants ne sont plus concernés par cette protection (loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019).

Le salarié bénéficie de la protection s'il a informé son employeur de son mandat ou s'il établit que celui-ci en était informé avant la rupture conventionnelle.

**Jurisprudence** : un salarié protégé en tant que conseiller prud'homal est tenu d'informer ou de s'assurer que son employeur a été informé, avant la rupture conventionnelle, du renouvellement de son mandat. À défaut, l'employeur n'est pas tenu de saisir l'inspection du travail (Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-17.748).

### Attention

Le formulaire ne prévoit pas d'indiquer l'origine de la protection du salarié. Par conséquent, il faut faire attention à préciser formellement cet élément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail par courrier joint ou en observation dans le formulaire. À défaut de cette précision, l'autorisation de l'inspection du travail est nulle, ce qui rend la rupture conventionnelle également nulle pour vice de forme. Le salarié a alors droit à être réintégré dans l'entreprise ou, s'il préfère, à des dommages et intérêts (CA Aix-en-Provence, 13 septembre 2012, n° 10/23292).

Si le salarié protégé est membre du comité social et économique ou représentant de proximité, l'employeur doit solliciter l'avis préalable du comité, exprimé à bulletins secrets après audition du salarié concerné. Le procès-verbal de la consultation doit être joint à la demande d'autorisation de la rupture adressée au DREETS.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail doit, dans le cadre d'une enquête contradictoire, contrôler que la rupture n'intervient pas dans un contexte de rupture amiable réglementé (plan de sauvegarde de l'emploi par exemple), contrôler la procédure et le respect des garanties des salariés, s'assurer du libre consentement des parties et de l'absence de lien entre la conclusion de la convention et le mandat du salarié protégé. Il peut simplement solliciter les observations



écrites du salarié protégé, à moins qu'il ne préfère le recevoir en entretien, éventuellement à sa demande, assisté d'un représentant de son syndicat.

**Jurisprudence :** *le fait qu'un salarié protégé ait signé une rupture conventionnelle alors qu'il avait engagé une action en justice contre son employeur pour harcèlement moral et discrimination syndicale, n'affecte pas la validité de la rupture, dès lors que ces faits n'ont pas vicié son consentement (CE, 13 avril 2023, n° 459213).*

Il doit en principe donner sa réponse sous 2 mois. Ce délai ne peut pas être prolongé. L'absence de réponse du DREETS à l'échéance du délai vaut rejet de la demande.

En cas de litige sur la convention de rupture, après autorisation par l'inspection du travail, c'est l'autorité administrative (en cas de recours hiérarchique) ou le juge administratif (en cas de recours contentieux) qui sont compétents (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136).

**Jurisprudence :** *le conseil de prud'hommes ne peut pas apprécier la validité d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé sans violer le principe de séparation des pouvoirs, même lorsque le salarié invoque un vice de son consentement qui aurait été obtenu par suite d'un harcèlement moral (Cass. soc., 20 décembre 2017, n° 16-14.880).*

La décision de l'inspection du travail d'autoriser ou non la rupture peut être contestée devant le tribunal administratif par la seule partie lésée par cette décision, à savoir : l'employeur qui a fait la demande, en cas de refus d'autorisation ; le salarié ou un syndicat le représentant en cas d'autorisation de rupture (CAA Versailles, 16 décembre 2014, n° 12-3269).

Si l'autorisation accordée par l'inspection du travail est annulée, l'employeur est tenu d'une obligation de réintégrer le salarié à son emploi ou un emploi équivalent. À défaut de satisfaire à cette obligation, et sans pouvoir justifier d'une impossibilité objective de réintégrer le salarié, l'employeur se rend coupable de violation du statut protecteur, qui assimile la rupture à un licenciement nul. Aussi, le salarié peut obtenir le paiement d'une indemnité égale à la rémunération qu'il aurait perçue depuis la date de la rupture de son contrat de travail jusqu'à la fin de sa période de protection, sans pouvoir dépasser l'équivalent de 30 mois de salaire (Cass. soc., 15 mai 2019, n° 17-28.547).

## 2 - La rupture amiable, mode exceptionnel de rupture du contrat de travail d'un commun accord

Référence TSE.78.2

### A) Champ d'application de la rupture amiable

Référence TSE.78.2A

La rupture amiable n'est admise que dans les cas prévus par la loi (CA Riom, 12 juin 2012, n° 11/00992 ; Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22.251) :

- dans le cas d'un contrat d'apprentissage, où la rupture peut intervenir « sur accord signé des deux parties » (C. trav., art. L. 6222-18) ;
- dans le cas d'un CDD, qui peut être rompu d'un commun accord avant le terme (C. trav., art. L. 1243-1) ;
- dans le cadre d'un licenciement économique, avec les procédures de rupture de contrat en conséquence d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (C. trav., art. L. 1237-16).

Il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle dans ces cas spécifiques.

### B) Les procédures de rupture amiable autorisées

Référence TSE.78.2B

#### 1/ La rupture amiable du contrat d'apprentissage

Référence TSE.78.2B1

Passé le délai des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de la formation pratique en entreprise effectuée par l'apprenti, et où le contrat d'apprentissage peut être résilié sans indemnité par l'une ou l'autre des parties, la rupture du contrat peut intervenir notamment sur accord exprès et écrit de l'employeur et de l'apprenti (C. trav., art. L. 6222-18).

L'apprenti qui contesterait cet accord de résiliation doit être en mesure de prouver que son consentement a été vicié.

La rupture conventionnelle est exclue pour rompre un contrat un contrat d'apprentissage à durée déterminée. On peut néanmoins l'envisager lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée en débutant par une période d'apprentissage (loi n° 2014-288 du 4 mars 2014 ; C. trav., art. L. 6222-7).

#### 2/ La rupture anticipée du CDD d'un commun accord

Référence TSE.78.2B2

Un contrat de travail à durée déterminée peut être rompu avant son terme par accord entre les parties.

Cet accord doit procéder d'une volonté claire et non équivoque, c'est-à-dire que la volonté des parties doit être sincère et non affectée d'un « vice du consentement ». Ce vice du consentement peut consister en une erreur (qui doit porter sur une qualité substantielle, c'est-à-dire déterminante ou essentielle du contrat), un dol (c'est-à-dire l'emploi par une des parties de manœuvres frauduleuses destinées à tromper le consentement de l'autre partie) ou des violences. Chacune des parties doit, par ailleurs, avoir connaissance de la portée de son acte.

L'employeur et le salarié doivent obligatoirement rédiger un écrit constatant leur accord sur le principe de la rupture. L'employeur ne peut pas, par exemple, se contenter de faire signer un reçu pour solde de tout compte.

L'employeur doit verser au salarié l'indemnité de précarité ainsi que l'indemnité de congés payés.

Ce mode de rupture anticipée du CDD donne droit pour le salarié à l'indemnisation de l'assurance chômage (arrêté du 19 février 2016 relatif à l'agrément de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions).

Il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle pour rompre un CDD de façon anticipée.

#### 3/ La rupture amiable dans un contexte de difficultés économiques

Référence TSE.78.2B3

La rupture amiable du contrat de travail peut intervenir dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

La rupture conventionnelle est en effet exclue dans ces cas de figure (C. trav., art. L. 1237-16).

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui envisagent de procéder à au moins 10 licenciements économiques sur une même période de 30 jours sont tenues d'élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) afin d'éviter les licenciements ou d'en limiter le nombre (C. trav. art. L. 1233-61).

Les entreprises comptant moins de 50 salariés, ou dont le projet n'atteint pas les 10 licenciements sur 30 jours, n'ont aucune obligation de mettre en place un PSE. Elles peuvent néanmoins faire le choix d'en mettre volontairement un en place, ou bien de procéder à des ruptures amiables dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le PSE peut prévoir des mesures financières incitatives aux départs volontaires (accord interprofessionnel étendu sur la sécurité de

l'emploi du 20 octobre 1969). Ces départs volontaires constituent alors des ruptures amiables du contrat de travail (Cass. soc., 2 décembre 2003, n° 01-46.540).

Le départ amiable dans le cadre du PSE est expressément soumis à la procédure de licenciement pour motif économique. Le salarié doit bénéficier d'indemnités au moins égales à celles qu'il aurait perçues s'il avait été licencié pour motif économique (Cass. soc., 5 mars 1986, n° 83-40.233).

Les indemnités de départ volontaire à l'amiable dans le cadre d'un PSE ne bénéficient plus d'exonérations spécifiques sociales et fiscales (loi de finances pour 2011 n° 2010-1657 du 29 décembre 2010). Elles sont donc soumises au même régime que les indemnités de licenciement.

#### 4/ La rupture amiable à l'issue d'un congé de mobilité

Référence TSE.78.2B4

La rupture du contrat de travail peut être réalisée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié dans le cadre d'un congé de mobilité. Ce dernier peut être mis en œuvre dans toute entreprise, quel que soit son effectif, par accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ou dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective (C. trav., art. L. 1237-17 et L. 1237-18).

Ce congé a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail dans ou hors de l'entreprise, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée conclu dans le cadre de la politique de l'emploi (C. trav., art. L. 1237-18-1 ; ord. n° 2017-1387 du 22 septembre 2017). Dans ce dernier cas, le congé de mobilité est suspendu pour la durée du CDD.

Le congé de mobilité est mis en place indépendamment de tout contexte de difficultés économiques et ne peut pas aboutir à des ruptures de contrat de travail par licenciement.

L'accord collectif qui prévoit le recours au congé de mobilité doit préciser notamment la durée du congé, les conditions pour en bénéficier et les modalités d'adhésion, la rémunération du salarié pendant le congé de mobilité et les indemnités de rupture garanties au salarié (au minimum égales à l'indemnité de licenciement pour motif économique) (C. trav., art. L. 1237-18-2).

Les indemnités de rupture versées au salarié en application de l'accord sont exonérées d'impôt sur le revenu sans limitation de montant. Elles sont exonérées de cotisations et de charges sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018). Elles sont également exonérées de forfait social depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018).

Le salarié qui adhère au congé de mobilité voit son contrat de travail rompu d'un commun accord à l'issue du congé.

À partir du dépôt de l'accord, l'employeur doit informer tous les 6 mois la DREETS du siège social de l'entreprise des ruptures de contrat de travail réalisées dans le cadre du congé de mobilité. Il devra pour ce faire utiliser un formulaire spécifique lui permettant d'indiquer notamment le nombre de ruptures de contrat de travail, les mesures de reclassement mises en place dans le cadre de chaque congé de mobilité et la situation des salariés au regard de l'emploi à l'issue du congé (C. trav., art. D. 1237-4 et D. 1237-5).

#### Notez-le

L'employeur doit informer la DREETS des ruptures de contrat de travail prononcées dans le cadre du congé de mobilité. Un modèle type de bilan est proposé aux entreprises (arrêté du 8 octobre 2018). Il doit également obtenir l'autorisation préalable de l'inspection du travail pour la rupture du contrat de travail d'un salarié protégé (C. trav., art. L. 1237-18-5).

Pendant le congé de mobilité, le salarié reçoit la rémunération prévue par l'accord collectif, sans qu'elle puisse être inférieure à 65 % de la rémunération brute moyenne des 12 mois précédant l'entrée en congé, ni à 85 % du SMIC (C. trav., art. L. 5213-2 et R. 5123-2). Comme en matière de congé de reclassement, cette rémunération n'est pas soumise aux cotisations de Sécurité sociale, à l'exception de la CSG et de la CRDS.

## C) Les conséquences de la rupture amiable

Référence TSE.78.2C

### 1/ Conséquence de la rupture du contrat d'apprentissage et de la rupture anticipée du CDD par commun accord

Référence TSE.78.2C1

La rupture amiable du contrat d'apprentissage ou du CDD oblige l'employeur à verser au salarié l'indemnité de précarité ainsi que l'indemnité de congés payés acquise le cas échéant.

Elle donne droit pour le salarié à l'indemnisation de l'assurance chômage (arrêté du 19 février 2016 relatif à l'agrément de l'avenant du 18 décembre 2015 à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage et à ses textes associés portant modification de certaines de leurs dispositions).

En cas de rupture abusive par l'employeur (par vice du consentement ou en ne respectant pas le formalisme imposé), l'employeur est redevable d'une indemnité au moins égale à l'intégralité des rémunérations qu'il aurait perçues si le contrat s'était poursuivi jusqu'à son terme.

Elle est calculée en fonction de la rémunération nette du salarié dans laquelle sont intégrés non seulement le salaire, mais aussi les primes, indemnités, gratifications, etc.

Cette indemnité est due quoi qu'il arrive après la rupture du contrat (salarié qui retrouve du travail, employeur qui propose la réintégration du salarié, etc.). Et le salarié peut la réclamer pendant les deux ans suivant la date de la rupture abusive.

Le salarié qui en bénéficie ne peut pas cumulativement prétendre aux allocations chômage pour la période correspondant à cette indemnisation.

L'indemnité de rupture a le caractère de dommages et intérêts, et suit donc le régime fiscal et social de ces derniers.

### 2/ Conséquence de la rupture amiable en contexte de difficultés économiques

Référence TSE.78.2C2

Le salarié ayant conclu une rupture amiable dans le cadre d'un PSE bénéficie d'une priorité de réembauche (Cass. soc., 10 mai 1999, n° 96-19.828). Ce départ volontaire lui donne droit aux allocations chômage, sous réserve de l'application des délais de carence.

Les départs volontaires dans le cadre d'un PSE sont soumis aux mêmes contrôles contentieux que les autres départs résultant du plan.

Au contraire de ceux résultant d'un PSE, les départs négociés dans le cadre d'un accord de congé de mobilité n'ouvrent pas droit automatiquement à l'assurance chômage. Aussi, les salariés concernés par ces ruptures devront se rapprocher de France Travail (ex-Pôle emploi depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2024) pour demander la reconnaissance et l'ouverture de leurs droits.

## 3 - La distinction entre le départ négocié (rupture conventionnelle ou rupture amiable) et les autres modalités de rupture du contrat de travail

Référence TSE.78.3

### A) Distinction avec les autres modes de rupture

Référence TSE.78.3A

#### Démission ou licenciement

Le départ négocié, en tant qu'accord entre employeur et salarié, se distingue des modes de rupture unilatérale, c'est-à-dire à l'initiative de l'une des parties, tels que la démission ou le licenciement.

Il doit également être différencié de l'hypothèse où un salarié prend acte unilatéralement de la rupture de son contrat de travail du fait des manquements suffisamment graves de son employeur, et amène le juge à qualifier cette rupture de licenciement ou de démission, en fonction de la réalité des griefs invoqués. On parle alors de prise d'acte de la rupture du contrat de travail.

#### Départ ou mise à la retraite de travail

Le départ négocié se distingue également des procédures de départ et de mise à la retraite qui constituent des modes distincts et autonomes de rupture unilatérale du contrat de travail, dotés de leur propres conditions et modalités.

#### Résiliation judiciaire du contrat de travail

Le départ négocié, enfin, se distingue de la résiliation judiciaire du contrat qui permet au salarié d'obtenir le prononcé, par le conseil de prud'hommes, de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en cas de manquements suffisamment graves par ce dernier à ses obligations.

## B) Distinction entre départ négocié et transaction

Référence TSE.78.3B

### Le départ négocié et la transaction ont des objets différents

Le départ négocié (rupture conventionnelle ou rupture amiable) acte la rupture du contrat de travail. Par conséquent, si la rupture est déjà intervenue, il ne peut plus y avoir de nouvel acte de rupture du contrat de travail.

En revanche, il est possible de recourir à une transaction régie par les articles 2044 et suivants du Code civil. Elle intervient nécessairement après une rupture déjà prononcée et vise à régler les conséquences conflictuelles de celle-ci, qu'il s'agisse d'un litige déjà né ou à naître. Elle ne constitue donc pas un mode de rupture du contrat de travail.

La validité de la transaction est conditionnée à l'existence de « *concessions réciproques* » entre les parties. Les juges analysent précisément ces concessions pour qualifier ou rejeter l'existence d'une transaction.

### Le départ négocié et la transaction n'interviennent pas au même moment

La date de conclusion de l'accord est extrêmement importante pour permettre la distinction entre une transaction et un départ négocié.

La transaction, lorsqu'elle est possible, doit être signée entre employeur et salarié après l'homologation de la rupture conventionnelle (ou la notification de l'autorisation de rupture s'il s'agit d'un salarié protégé) ou après la signature d'un accord de rupture amiable dans les cas prévus par la loi.

Lorsque la rupture n'est pas intervenue et que les parties décident de mettre fin au contrat de travail en organisant les conditions du départ, cet accord n'a pas la valeur d'une transaction (Cass. soc., 16 juillet 1997, n° 94-42.283).

### Le départ négocié et la transaction ne règlent pas les mêmes différends

Une rupture conventionnelle peut être signée en présence d'un différend entre l'employeur et le salarié dès lors que la validité du consentement de l'un et de l'autre n'est pas remise en cause par ce contexte conflictuel. Une transaction pourra alors être conclue après la rupture conventionnelle pour mettre fin à ce différend s'il porte sur l'exécution du contrat de travail (par exemple, paiement d'heures supplémentaires) et à condition qu'il ne fasse pas déjà l'objet de la convention de rupture.

En revanche, il est impossible de signer une transaction portant sur les conditions de la rupture en elles-mêmes (contenu de la convention et décision d'homologation), puisque la rupture conventionnelle comporte son propre dispositif de recours contentieux dans les 12 mois suivant la date d'homologation (Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136).

En contexte conflictuel, il est possible de conclure en premier un accord de rupture amiable, dans les cas autorisés par la loi, fixant le principe et les conditions du départ négocié, puis une transaction une

fois que la rupture négociée est établie de façon définitive, cela afin de régler le conflit existant entre les parties et « terminer une contestation née » du fait de la rupture.

Il est également possible de transiger, postérieurement à la rédaction d'un accord de rupture amiable, sur les difficultés d'exécution de celui-ci.

Pour éviter toute confusion entre ces deux actes et respecter la chronologie indispensable imposant que la transaction soit signée après l'acte amiable de rupture, il conviendra, une fois de plus, d'être extrêmement vigilant avec les termes employés et les éléments indiqués dans l'accord conclu.

## 4 - La rupture conventionnelle collective : une négociation collective sur la rupture amiable du contrat de travail

Référence TSE.78.4

### A) Qu'est-ce que la rupture conventionnelle collective ?

Référence TSE.78.4A

#### 1/ Un mode de rupture amiable collectif

Référence TSE.78.4A1

La rupture conventionnelle collective est un mode de rupture d'un commun accord du contrat de travail, qui n'est rattachable ni au licenciement ni à la démission et ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des parties.

Elle permet de rompre le contrat de travail de plusieurs salariés de façon amiable, dans le cadre de conditions définies collectivement, sans recourir au licenciement et hors contexte de difficultés économiques pour l'entreprise.

**Jurisprudence** : la mise en œuvre d'un accord de rupture conventionnelle collective n'exclut pas l'existence d'un contexte de suppressions de postes pour motif économique dès lors que l'accord ne prévoit pas la réalisation de licenciements pour motif économique (CAA Versailles, 14 mars 2019, n° 18VE04158).

En revanche, le départ des salariés devant reposer sur la base du volontariat, le recours à ce dispositif est exclu pour les cas où le licenciement économique est la seule alternative.

**Jurisprudence** : la rupture conventionnelle collective n'est pas envisageable dans le cadre d'un projet de fermeture d'un établissement (CAA Versailles, 20 octobre 2021, n° 21VE0220).

**Jurisprudence** : un accord de rupture conventionnelle collective ne peut pas être validé lorsqu'il a été conclu dans un contexte de cessation d'activité qui amène de façon certaine à licencier pour motif économique les salariés qui refusent d'y adhérer (CE, 21 mars 2023, n° 459626).

Il ne s'agit donc pas d'un dispositif assimilable au plan de sauvegarde de l'emploi, qui doit être mis en œuvre dans les « grands » licenciements économiques de plus de 10 salariés sur 30 jours dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Une entreprise peut ainsi recourir à la rupture conventionnelle collective si elle souhaite restructurer ses effectifs pour réorienter ses activités ou pour modifier l'organisation des compétences dont elle dispose. En revanche, si le dispositif peut viser des types de postes identifiés, il ne doit pas masquer un plan de départ qui ne viserait que des salariés ayant dépassé un âge défini ou qui reposerait sur tout autre motif discriminatoire.

Le fait de recourir à ce dispositif ne l'empêchera pas de procéder ultérieurement à de nouveaux recrutements.

#### 2/ Les modalités de recours au dispositif

Référence TSE.78.4A2

La possibilité de recourir à la rupture conventionnelle collective doit être prévue par un accord collectif majoritaire, c'est-à-dire signé par

des syndicats représentant au moins 50 % des suffrages aux dernières élections professionnelles. Si les syndicats signataires représentent plus de 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles, l'accord devra être validé par un référendum auprès des salariés à majorité des suffrages exprimés.

L'employeur doit informer par voie numérique la DREETS de la négociation de cet accord dès l'ouverture de cette négociation (C. trav., art. D. 1237-7).

La DREETS concernée est celle à laquelle est rattaché l'établissement concerné par le projet d'accord. Si l'entreprise comporte des établissements rattachés à plusieurs DREETS, l'employeur doit informer la DREETS du siège de l'entreprise, qui doit saisir le ministre du Travail. Ce dernier transmet sa réponse à l'entreprise dans les 10 jours suivant la date de notification de l'intention d'ouvrir des négociations. À défaut, la DREETS compétente sera celle à laquelle est rattaché le siège de l'entreprise. L'employeur doit informer par tout moyen les représentants du personnel et les organisations syndicales de l'entreprise de cette désignation (C. trav., art. R. 1237-6-1).

L'accord doit comporter obligatoirement les mentions suivantes (C. trav., art. L. 1237-19-1) :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique ;
- le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées ;
- la durée de mise en œuvre des ruptures conventionnelles collectives dans le cadre de l'accord ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- les modalités de conclusion des ruptures individuelles entre employeur et salarié, et le droit de rétractation des parties ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié (au moins égales aux indemnités légales de licenciement) ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents (actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion, ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés) ainsi que des mesures visant à faciliter l'accompagnement des salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

#### **Notez-le**

L'accord de rupture conventionnelle collective peut envisager la mise en place de congés de mobilité qui prévoient la rupture du contrat de travail de salariés d'un commun accord, après une période d'accompagnement à la recherche d'emploi au moyen d'actions de formation ou de périodes d'emploi au sein ou en dehors de l'entreprise qui a proposé le congé.

Les représentants du personnel devront régulièrement être consultés sur le suivi de la mise en œuvre de l'accord.

Les salariés protégés peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle collective, mais cette rupture sera soumise à autorisation préalable de l'inspection du travail.

Pour les médecins du travail, la rupture du contrat est soumise à l'autorisation de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, après avis du médecin-inspecteur du travail.

## **B) Comment mettre en œuvre la rupture conventionnelle collective ?**

Référence TSE.78.4B

### **1/ La procédure à respecter**

Référence TSE.78.4B1

L'accord collectif signé doit être transmis à la DREETS, via le portail Internet « RUPCO » : [www.ruptures-collectives.emploi.gouv.fr](http://www.ruptures-collectives.emploi.gouv.fr) (arrêté du 21 octobre 2019), qui permet d'échanger avec l'Administration pendant tout le processus.

Cette dernière va vérifier que le texte respecte les dispositions légales, ainsi que l'obligation d'information des représentants du personnel. Elle devra notamment s'assurer que l'accord ne vise pas à contourner les règles relatives à la mise à la retraite ou aux licenciements économiques collectifs et qu'il comporte des mesures précises et concrètes d'accompagnement et de reclassement externe des salariés.

Elle dispose d'un délai de 15 jours, à réception de l'accord collectif, pour notifier sa décision de validation à l'employeur, aux signataires de l'accord et au CSE, par tout moyen permettant de donner une date certaine à cette décision (C. trav., art. D. 1237-10).

Ce délai court à compter de la réception d'un dossier complet, c'est-à-dire comportant l'accord et les éléments attestant des conditions de sa conclusion, et notamment de l'information du CSE. À défaut de représentants du personnel, un procès-verbal de carence devra être joint (C. trav., art. D. 1237-9).

La DREETS doit notifier sa réponse, qui doit être motivée, à l'employeur, aux représentants du personnel ainsi qu'aux organisations syndicales signataires de l'accord.

À défaut de réception de la réponse dans le délai de 15 jours, l'accord est validé et l'employeur doit transmettre aux représentants du personnel ainsi qu'aux organisations syndicales signataires de l'accord une copie de la demande de validation ainsi que l'accusé de réception de l'Administration.

La décision de validation ou les documents faisant foi du silence de l'Administration doivent être affichés sur les lieux de travail ou transmis par tout moyen aux salariés.

Cette procédure est donc très proche de celles en œuvre pour les ruptures conventionnelles « individuelles » (C. trav., art. L. 1237-14).

L'employeur qui a reçu une notification de refus peut reprendre son projet en négociant un nouvel accord qui tienne compte des remarques de la DREETS et après avoir informé les représentants du personnel de la réouverture des négociations. Il devra soumettre le nouvel accord signé à la validation de la DREETS.

L'employeur peut porter un recours contre la décision de l'Administration devant le tribunal administratif dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision de validation ou d'homologation. Le recours peut également être intenté par les organisations syndicales et les salariés à compter de la date à laquelle cette décision a été portée à leur connaissance.

Une fois les mesures de reclassement externe des salariés mises en œuvre, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour adresser à la DREETS, par voie dématérialisée, un bilan de l'application de l'accord. Il précise notamment le nombre de salariés ayant eu recours à la rupture, par tranches d'âge, le nombre de salariés ayant bénéficié des mesures d'accompagnement et leur situation à l'issue de la rupture. Un modèle type de bilan est proposé aux entreprises (arrêté du 8 octobre 2018).

### **2/ La mise en œuvre des départs volontaires**

Référence TSE.78.4B2

Les salariés qui le souhaitent et qui remplissent les critères définis dans l'accord collectif mettant en place le dispositif, doivent faire part à l'employeur de leur souhait de rompre leur contrat de travail, dans les conditions définies par l'accord.

Dès lors que l'employeur accepte cette candidature du salarié au départ, le contrat de travail les liant est rompu d'un commun accord (C. trav., art. L. 1237-19-2).

Le salarié bénéficiera alors du versement des indemnités de rupture résultant de l'accord collectif.

Les indemnités de rupture versées sont exonérées d'impôt sur le revenu sans limitation de montant. Elles sont exonérées de cotisations et de charges sociales dans la limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).

Elles sont également exonérées de forfait social depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019 (loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018).

Le salarié bénéficie du droit à l'allocation-chômage, tout comme le salarié ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle « individuelle ».

Si le salarié est protégé en vertu d'un mandat représentatif, la rupture doit faire l'objet d'une autorisation préalable de la DREETS, et la date de rupture du contrat de travail est fixée au lendemain de l'autorisation de la rupture par l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Si le salarié protégé est membre du comité social et économique ou représentant de proximité, l'employeur doit solliciter l'avis préalable du comité, exprimé à bulletins secrets après audition du salarié concerné. Le procès-verbal de la consultation doit être joint à la demande d'autorisation de la rupture adressée au DREETS.

L'agent de contrôle doit contrôler la procédure, le libre consentement des parties et l'absence de lien entre la conclusion de la convention et le mandat du salarié protégé, dans le cadre d'une enquête contradictoire. Il peut simplement solliciter les observations écrites du salarié protégé, à moins qu'il ne préfère le recevoir en entretien, éventuellement à sa demande, assisté d'un représentant de son syndicat.

Il doit en principe donner sa réponse sous 2 mois. Ce délai ne peut pas être prolongé. L'absence de réponse du DREETS à l'échéance du délai vaut rejet de la demande.

Les recours contre la rupture des contrats de travail peuvent être formés dans les 12 mois de la date de rupture (C. trav., art. L. 1237-19-8).

### 3/ L'impact des ruptures sur le bassin d'emploi

*Référence TSE.78.4B3*

La mise en place de ruptures conventionnelles collectives dans les grandes entreprises peut affecter, par leur ampleur, l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lequel elles se produisent.

Dans ce cas de figure, les établissements ou entreprises d'au moins 1000 salariés ayant recouru à ce dispositif doivent signer une convention avec l'Administration, dans les 6 mois suivant la validation de l'accord collectif, dans l'objectif de contribuer à la création d'activités et au développement d'emplois, et d'atténuer l'impact des

ruptures conventionnelles collectives sur les autres entreprises du ou des bassins d'emploi (C. trav., art. L. 1237-19-9).

La convention doit déterminer, le cas échéant sur la base d'une étude d'impact social et territorial prescrite par l'autorité administrative, la nature ainsi que les modalités de financement et de mise en œuvre des actions envisagées.

Dans le cadre de la convention, l'entreprise est assujettie à une contribution financière au moins égale à deux fois le montant du SMIC par emploi supprimé en conséquence de l'application d'un accord de rupture conventionnelle (C. trav., art. L. 1237-19-11).

Si les suppressions d'emplois concernent au moins 3 départements, une convention-cadre nationale de revitalisation doit être signée entre l'entreprise et le ministre chargé de l'Emploi (C. trav., art. 1237-19-14). Elle entraîne également le versement de la contribution pour la revitalisation des bassins d'emploi, calculée en fonction du nombre d'emplois supprimés par rupture conventionnelle collective.

L'entreprise qui ne signe pas de convention ou d'accord collectif (C. trav., art. L. 1233-86) ou de convention-cadre nationale dans les 6 mois de la notification du projet de licenciement (C. trav., art. L. 1237-19-14), doit verser au Trésor public une contribution égale à 4 fois le montant de la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé (C. trav., art. D. 1233-48-3).

#### Notez-le

Les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire ne sont pas concernées par ces dispositions.

## Outils à télécharger

Convocation à un entretien préalable à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement – MOD.1801

Convocation à un entretien préparatoire de rupture conventionnelle – MOD.2745

Formulaire de rupture conventionnelle et de demande d'homologation – MOD.2748

Convention de rupture conventionnelle – MOD.2747

Rupture conventionnelle : rétractation de l'employeur – MOD.2894

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle individuelle – MOD.5214