

# Droit du travail - Transcription vidéo -La rupture conventionnelle

---

*Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement, Université de Bourgogne et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.*

---

## **Cécile Caseau-Roche**

Bonjour. Bienvenue sur cette quatrième séquence consacrée à la rupture du contrat de travail. Cette fois ci, nous allons étudier la rupture conventionnelle individuelle. L'objectif est de comprendre l'intérêt du recours à cette rupture qui aujourd'hui connaît un grand succès. Alors, exceptionnellement, nous allons faire un plan en trois parties. Nous verrons donc, après l'introduction, les conditions pour effectuer une telle rupture, puis la procédure particulière et enfin les effets.

La rupture conventionnelle individuelle a été reconnue par le législateur en 2008. Il s'agit de la possibilité pour les parties de se mettre d'accord sur une rupture ensemble. Aujourd'hui, cette rupture est exclusive des autres modes de rupture, à savoir la rupture latérale mais également la rupture amiable. Autrement dit, lorsque l'employeur et le salarié veulent faire une rupture conventionnelle, ils ne peuvent pas utiliser la rupture amiable du Code civil.

Comme son nom l'indique, c'est une rupture conventionnelle. Elles ne peuvent donc être imposées par l'une des deux parties à l'autre.

## **Jean-Michel Dorlet**

Quelles sont les conditions pour conclure à une rupture conventionnelle ?

Il faut bien évidemment conclure une convention de rupture. Celle-ci intervient entre les parties au contrat de travail. Leur consentement, comme dans n'importe quel contrat, ne doit pas être vicié. C'est une pièce maîtresse, car cette convention va fixer l'indemnité de rupture et également la date de la rupture.

Pour ce qui concerne la forme de cette convention, dans le silence du texte, deux possibilités s'offrent en pratique : soit la conclusion d'un contrat écrit, soit l'utilisation d'un formulaire d'homologation téléchargeable. Les deux formes sont admises et pratiquées.

## **Cécile Caseau-Roche**

Il convient de préciser que la jurisprudence se montre assez exigeante sur la remise de la convention. En effet, elle exige que deux exemplaires soient signés et que l'un des deux soit remis au salarié, ce qui est une application classique du droit des contrats. La Cour de cassation considère par ailleurs qu'il n'y a pas de présomption de la remise de la convention.

C'est donc à celui qui invoque cette remise d'en apporter la preuve. Par ailleurs, si ces exigences ne sont pas remplies, la sanction est radicale : c'est la nullité de la convention

et on en déduit alors que la rupture doit être requalifiée en rupture sans cause réelle et sérieuse.

### **Jean-Michel Dorlet**

Les hypothèses dans lesquelles il est possible de recourir à une rupture conventionnelle individuelle sont relativement nombreuses. Voyons tout d'abord la seule hypothèse qui soit visée par la loi. Elle concerne les salariés protégés. En effet, le législateur a considéré qu'il était possible d'opérer une rupture conventionnelle pour un salarié protégé dès lors qu'on avait l'autorisation de l'inspection du travail.

Ensuite, dans le silence de la loi, c'est la jurisprudence qui a examiné les autres hypothèses.

### **Cécile Caseau-Roche**

Au gré des situations qui se sont posées, la Cour de cassation a pu préciser les hypothèses où la rupture conventionnelle est possible. La première question qui s'était posée, c'était dans le cadre de difficultés économiques. Et la Cour de cassation a considéré qu'il est possible de faire une rupture conventionnelle. Il ne faut simplement pas que l'employeur en profite pour contourner les règles contraignantes du licenciement pour motif économique.

Concernant le harcèlement moral, la Cour de cassation a d'abord considéré qu'il n'était pas possible de faire une rupture conventionnelle car il y avait violences possibles de la victime. En revanche, elle est venue préciser ensuite qu'elle était seulement impossible, la rupture conventionnelle lorsque le harcèlement moral est établi.

En cas de situation conflictuelle, la Cour de cassation admet la rupture conventionnelle. Il faudra simplement vérifier que, là encore, le consentement n'est pas vicié. Et dans l'affaire, elle avait jugé que le salarié avait été victime de violences.

Il se posait aussi la question de la compatibilité d'une transaction avec une rupture conventionnelle. La Cour de cassation considère qu'il est possible de faire une transaction simplement. Elle ne doit pas porter sur la rupture en elle-même du contrat, puisque, par définition, la rupture est conventionnelle.

### **Jean-Michel Dorlet**

Enfin, il y a plusieurs hypothèses où le licenciement est prohibé. Et pourtant, la Cour de cassation a admis la possibilité d'une rupture conventionnelle individuelle avec le salarié. C'est le cas pour des hypothèses de suspension du contrat de travail d'une part, pour le congé de maternité et les quatre semaines qui suivent l'expiration de la période de protection, mais aussi lors d'une suspension du contrat pour accident du travail ou maladies professionnelles.

Enfin, récemment, elle s'est prononcée sur la possibilité d'une rupture conventionnelle individuelle pour un salarié inapte.

### **Cécile Caseau-Roche**

Étudiions pour continuer la procédure propre à la rupture conventionnelle individuelle. Cette procédure n'est pas compliqué, mais il faut être rigoureux sur les différentes étapes. Nous aurons d'abord les entretiens et la possibilité de rétractation. Nous verrons ensuite la demande d'homologation pour voir la date de la rupture.

La première étape officielle consiste en un ou plusieurs entretiens. Selon le code du travail, il faut préciser que, en absence d'entretien, la sanction est radicale : c'est la nullité de la convention et donc la requalification en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. La

jurisprudence a précisé que c'est à celui qui se prévaut de l'absence d'entretien d'en apporter la preuve. De nombreuses questions se sont posées sur les modalités de l'entretien, sachant que le Code du travail est totalement silencieux sur la question. La Cour de cassation a considéré qu'il n'y avait pas de forme exigée, pas de délai minimum pour signer la convention. Autrement dit, on n'a pas les mêmes exigences que pour la convocation à un licenciement.

Concernant la faculté d'assistance, là, on retrouve un parallélisme avec le licenciement puisque le salarié peut se faire assister par un autre salarié, membre des représentants du personnel ou lorsque l'entreprise n'est pas dotée d'un CSE, par un conseiller du salarié. Quant à l'employeur, il peut se faire assister par une personne de son choix, sachant que les modalités sont différentes selon la taille de l'entreprise.

En tout état de cause, le défaut d'information soit de la possibilité d'assistance, soit de la possibilité de contacter au préalable Pôle emploi, ne sont pas des formalités substantielles. Autrement dit, leur non-respect n'entraînera pas la nullité, simplement éventuellement l'octroi de dommages et intérêts.

La deuxième étape, la rétractation, est très spécifique à la rupture conventionnelle. En effet, le Code du travail reconnaît et au salarié et à l'employeur la possibilité de se rétracter, c'est à dire de faire marche arrière pendant les 15 jours calendaires qui suivent la signature de la convention.

Il suffira à la partie qui veut se rétracter d'envoyer un courrier à l'autre partie pendant le délai donné. Dans ce cas, la rupture conventionnelle s'arrête. Le contrat de travail se poursuit.

### **Jean-Michel Dorlet**

Voyons maintenant l'homologation par l'administration du travail et la date de la rupture conventionnelle.

Troisième étape l'homologation.

C'est la partie la plus diligente qui va adresser une demande d'homologation à la direction régionale des entreprises, de l'emploi, du travail et de la sécurité, la DREETS, qui a remplacé la DIRECCTE. Désormais, la demande d'homologation doit être téléchargée, puis complétée et signée et enfin télétransmise sur un site dédié à cet effet.

A la réception de la demande d'homologation, l'administration du travail dispose d'un délai d'instruction qui est de 15 jours ouvrables. Au-delà de cette date, il sera considéré que l'homologation est accordée d'une manière implicite. Selon les régions, il peut y avoir des décisions expresses d'homologation ou alors des décisions implicites. Les pratiques diffèrent.

Enfin, il peut y avoir un recours, mais alors la compétence est exclusivement celle du Conseil des prud'hommes, bien qu'il s'agisse d'une décision administrative.

Quatrième étape : la rupture.

La date de rupture peut intervenir dès le lendemain de la décision expresse ou implicite d'homologation, mais elle peut intervenir plus tard par accord entre les parties. Il faut bien préciser également qu'en matière de rupture conventionnelle, le salarié ne doit pas réaliser de préavis.

### **Cécile Caseau-Roche**

Étudiions pour finir les effets de la rupture conventionnelle.

Comme dans tous les cas de rupture du contrat de travail, le salarié a des droits. Reprenons les successivement.

D'abord, le salarié va percevoir une indemnité dont le code du travail nous dit que c'est une indemnité spécifique. Il s'agit d'un montant qui est négocié par les parties, sachant qu'il faut un montant minimum qui soit le montant de l'indemnité légale de licenciement. Ensuite, les parties sont libres de décider d'un montant supérieur. Le régime juridique est le même que pour les indemnités de licenciement en terme d'exonération, mais il y a un complément à prendre en compte. En effet, une taxation, un forfait social de 20 % de l'indemnité, ce qui peut ajouter un coût important à la rupture conventionnelle. La rupture conventionnelle donne le droit au chômeur potentiel de percevoir les allocations, si, évidemment, il remplit les conditions posées par Pôle emploi pour percevoir des indemnités de chômage. Comme dans toute rupture, le salarié devra recevoir des documents : un certificat de travail, le reçu pour solde de tout compte et l'attestation pour le Pôle emploi.

### **Jean-Michel Dorlet**

La question se pose maintenant de comment s'articule la rupture conventionnelle individuelle avec d'autres modes de rupture.

Voyons tout d'abord l'articulation avec le licenciement.

La rupture conventionnelle peut être conclue après la notification d'un licenciement, mais elle vaut renonciation commune au licenciement. Lorsqu'une procédure disciplinaire est engagée à l'encontre du salarié, il est possible de convenir d'une rupture conventionnelle. Pour autant, l'employeur ne renonce pas à l'exercice de son droit disciplinaire et la conclusion d'une rupture conventionnelle ne va pas constituer une interruption de la prescription.

### **Cécile Caseau-Roche**

Voyons ensuite l'articulation avec les autres modes de rupture du contrat de travail. Concernant la prise d'acte de rupture, il sera possible pour le salarié d'invoquer des manquements de l'employeur qui seront survenus ou découverts entre les dates d'expiration du délai de rétractation et l'effet de la rupture conventionnelle. Il faudra quand même réfléchir, pour le salarié, sur l'intérêt à, dans ces cas-là, de faire une prise d'acte de rupture.

Concernant la résiliation judiciaire, elle est sans objet, sauf en cas de demande d'annulation de la rupture conventionnelle.

### **Jean-Michel Dorlet**

Étudions maintenant les questions relatives au contentieux éventuel autour de la rupture conventionnelle.

Il faut souligner que ce mode de rupture est particulièrement sécurisé par rapport au licenciement. Le Conseil des prud'hommes a une compétence exclusive en la matière. Les litiges ne peuvent concerner qu'une demande d'annulation de la convention pour vice du consentement. Par ailleurs, il ne peut pas y avoir de contentieux distinct pour la décision administrative d'homologation.

C'est dans un délai de 12 mois que doit être engagée l'action judiciaire, à partir de la date d'homologation. Par ailleurs, l'action collective d'un syndicat a été déclarée irrecevable.

### **Cécile Caseau-Roche**

Que retenir en synthèse de la rupture conventionnelle ?

Il est assez simple de faire une rupture conventionnelle, la pièce maîtresse étant une convention, sachant que la jurisprudence a admis largement la possibilité de faire une rupture conventionnelle.

La procédure se fait en quatre étapes :

- Un ou plusieurs entretiens ;
- Un délai de rétractation offert aux deux parties ;
- Une demande d'homologation à la DREETS ;
- Et enfin la rupture qui se fait possiblement dès le lendemain de l'homologation sans qu'il y ait de préavis.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, le salarié va percevoir une indemnité spécifique. Il aura le droit au chômage et les recours sont quand même relativement limités. Ils relèvent de la compétence exclusive des prud'hommes.

Merci de votre attention.

# Références

## Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La rupture conventionnelle, Cécile CASEAU-ROCHE, Jean-Michel DORLET, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.