

Rupture conventionnelle

Rupture amiable du contrat de travail

Procédure impérative pour une rupture amiable - Si un employeur et un salarié sont d'accord pour rompre le contrat de travail, seule la voie de la rupture conventionnelle leur est ouverte, sauf dispositions légales contraires (cass. soc. 15 octobre 2014, n° [11-22251](#) FSPBR). En pratique, cela signifie que la rupture amiable dite « classique » n'est possible que dans des cas très limités (voir [Rupture amiable*](#)).

L'employeur qui conclut avec un salarié une rupture d'un commun accord hors du cadre de la rupture conventionnelle risque de voir celle-ci requalifiée par les juges en un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes les conséquences financières que cela implique (voir [Licenciement sans cause réelle et sérieuse*](#)).

Procédure en plusieurs étapes - La rupture conventionnelle est une rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui nécessite une procédure en plusieurs étapes [voir [Rupture conventionnelle \(procédure\)*](#)].

Consentement libre et mutuel de l'employeur et du salarié - La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'employeur ou le salarié (sur le cas particulier d'une rupture intervenant dans un contexte conflictuel, voir ci-après) (c. trav. [art. L. 1237-11](#)). Elle doit reposer sur le consentement libre et mutuel de chacun (c. civ. [art. 1109](#)).

Pour autant, l'employeur est en droit de proposer au salarié, lors d'un entretien, de négocier une rupture conventionnelle. Cela ne constitue pas, en soi, une forme de pression susceptible de vicier le consentement du salarié (cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-23942](#), BC V n° 19).

Si le consentement de l'un ou de l'autre est vicié, la rupture conventionnelle est nulle et a alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Metz 6 mai 2013, n° RG 11/01105) [voir [Rupture conventionnelle \(contentieux\)*](#)].

Indemnité de rupture - Le salarié a droit à une indemnité de rupture spécifique [voir [Rupture conventionnelle \(indemnité\)*](#)].

Salariés concernés

Salarié en contrat à durée indéterminée - Employeur et salarié ne peuvent envisager de se séparer dans le cadre d'une rupture conventionnelle que s'ils sont liés par un CDI (c. trav. [art. L. 1237-11](#)).

Salarié dont le contrat est suspendu - Une rupture conventionnelle peut être négociée avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficie d'aucune protection particulière à ce titre (ex. : congé parental d'éducation, arrêt de travail pour maladie non professionnelle), à condition que le consentement du salarié soit libre et éclairé (cass. soc. 30 septembre 2013, n° [12-19711](#) D).

L'employeur peut aussi conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt de travail imputable à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, sauf fraude ou vice du consentement (sur ces notions voir ci-après) (cass. soc. 30 septembre 2014, n° [13-16297](#) FSPBR).

Salariée enceinte, en congé maternité ou revenant de congé - L'administration admet qu'une rupture conventionnelle soit signée avec une salariée enceinte (www.teleRC.travail.gouv.fr) mais la rupture ne doit pas être motivée par ladite maternité, sous peine de nullité pour discrimination interdite [voir [Discriminations \(contentieux et sanctions\)*](#)].

La rupture conventionnelle conclue avec une salariée pendant le congé de maternité ou la période de protection des 4 semaines qui suivent la fin de ce congé est valable [voir [Maternité \(protection\)*](#)], sauf fraude ou vice du consentement (cass. soc. 25 mars 2015, n° [14-10149](#) FSPB). La fraude pourrait être celle de l'employeur qui tenterait, par le biais d'une rupture conventionnelle, de contourner la protection contre le licenciement liée à la maternité. Il y aurait vice du consentement si une salariée donnait son accord à une rupture conventionnelle, par erreur, parce qu'elle aurait subi une « violence » ou encore du fait d'un dol (c'est-à-dire d'une manœuvre de

l'employeur destinée à la tromper) (c. civ. [art. 1109](#)).

Salarié apte avec réserves - La rupture conventionnelle signée avec un salarié déclaré apte avec réserves suite à un accident du travail est valable. Cette rupture peut, toutefois, être invalidée si le salarié prouve que son consentement n'était pas libre ou que l'employeur a contourné son obligation de le réintégrer dans le même emploi ou dans un emploi similaire (cass. soc. 28 mai 2014, n° [12-28082](#), BC V n° 129).

Salarié protégé - L'employeur peut conclure une convention de rupture avec un salarié protégé visé aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du code du travail (délégué syndical, délégué du personnel, élu du comité d'entreprise, etc.), à condition de suivre une procédure spécifique [voir [Rupture conventionnelle \(procédure\)](#)*].

Sont aussi qualifiés de « salariés protégés » et donc concernés par la procédure de rupture conventionnelle spécifique (circ. DGT 2012-07 du 30 juillet 2012, fiche 14) :

- les anciens détenteurs de mandats (protection pendant 6 ou 12 mois) ;
- les salariés ayant demandé l'organisation des élections professionnelles (protection pendant 6 mois) ;
- les candidats à ces élections (protection pendant 6 mois) ;
- les représentants de la section syndicale ;
- les médecins du travail (c. trav. [art. L. 1237-15](#)).

CDI avec une entreprise étrangère - Une entreprise étrangère peut conclure une rupture conventionnelle avec un salarié français, à la condition qu'il travaille pour elle en France, en vertu d'un CDI de droit français (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

Salariés exclus

Salarié en CDD - Un contrat à durée déterminée ne peut pas être rompu par cette voie (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009) [voir [Contrat de travail à durée déterminée \(rupture anticipée\)](#)*].

Contrat d'apprentissage - Le contrat d'apprentissage ne peut pas être rompu par une rupture conventionnelle (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009) [voir [Apprentissage \(résiliation\)](#)*].

Salarié inapte - La rupture conventionnelle signée avec un salarié inapte (inaptitude professionnelle ou non) n'est, en principe, pas homologuée (voir [Inaptitude physique](#)*). En effet, l'administration exclut que l'employeur échappe aux « procédures de rupture pour inaptitude médicale » via une telle rupture (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008).

Rupture conventionnelle et contexte conflictuel

Existence d'un différend - L'existence, au moment de la conclusion d'une rupture conventionnelle, d'un différend entre l'employeur et le salarié n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture (cass. soc. 26 juin 2013, n° [12-15208](#), BC V n° 167 ; cass. soc. 3 juillet 2013, n° [12-19268](#), BC V n° 178 ; cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-23942](#), BC V n° 19). Pour autant, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties (c. trav. [art. L. 1237-11](#)). Dès lors, s'il est avéré qu'un employeur a imposé une rupture conventionnelle de son contrat de travail à un salarié, celle-ci n'est pas valable. Les juges la requalifient en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 23 mai 2013, n° [12-13865](#), BC V n° 128).

Sanction du salarié après l'échec de la rupture conventionnelle - L'employeur peut signer une rupture conventionnelle avec un salarié alors qu'il envisageait de sanctionner son comportement fautif. En effet, cette rupture est valable même si un différend existait entre eux au moment de sa signature (voir ci-avant). Si le salarié se rétracte de la rupture conventionnelle qu'il vient ainsi de signer [voir [Rupture conventionnelle \(procédure\)](#)*], l'employeur peut (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-15551](#) FPPB ; cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-23348](#) FPPB) :

- engager ou reprendre contre lui la procédure disciplinaire ;
- puis prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave.

Toutefois, l'employeur doit respecter le délai de 2 mois de prescription des fautes [voir [Prescription \(droit disciplinaire\)](#)*] (c. trav. [art. L. 1332-4](#)). Pour ce faire, deux situations sont à distinguer :

- celle où l'employeur convoque le salarié à un premier entretien préalable à une sanction puis, signe une rupture conventionnelle, et enfin le convoque à un second entretien préalable du fait de l'échec de la rupture

conventionnelle ;

-celle où la procédure disciplinaire n'est déclenchée qu'après la rupture conventionnelle, le salarié ayant exercé son droit de rétractation.

Dans le premier cas, le respect du délai de 2 mois de prescription s'apprécie, à notre sens, entre la convocation au premier entretien préalable et celle au second entretien préalable (cass. soc. 9 octobre 2001, n° [99-41217](#), BC V n° 304).

Dans le second cas, le délai de 2 mois de prescription des fautes s'écoule entre la date des faits fautifs (ou celle à laquelle l'employeur a eu connaissance de la faute du salarié) et celle de la convocation à l'entretien préalable. Il n'est pas interrompu par la signature de la rupture conventionnelle (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-23348](#) FPPB).

Rupture conventionnelle et harcèlement

Si un salarié est, au moment de la signature de la rupture conventionnelle, dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont il est victime et des troubles psychologiques qui en résultent, son consentement est vicié (c. civ. [art. 1112](#)). Dans ce contexte, le DIRECCTE ne devrait pas homologuer la rupture conventionnelle. Si la rupture est homologuée, le salarié peut saisir les juges pour la faire annuler. Elle a alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 30 janvier 2013, n° [11-22332](#), BC V n° 24).

Rupture conventionnelle et licenciement pour motif personnel

Procédure de licenciement engagée - L'employeur et le salarié peuvent conclure une rupture conventionnelle alors qu'une procédure de licenciement a été engagée. De fait, même si cela n'est pas conseillé, un entretien préalable au licenciement peut se transformer en entretien préparatoire à la rupture conventionnelle (cass. soc. 19 novembre 2014, n° [13-21979](#) D).

Dans ces circonstances, l'administration invite les DIRECCTE saisis d'une demande d'homologation à vérifier que l'employeur n'a pas contourné les procédures et garanties légales quand la rupture conventionnelle intervient alors qu'une procédure de licenciement avait déjà été engagée (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008). Pour des juges d'appel, il convient alors de vérifier que le salarié a librement consenti à la rupture conventionnelle de son contrat de travail (CA Limoges 9 septembre 2013, n° RG 12/01357).

Rupture conventionnelle emportant renonciation à un licenciement - L'employeur et le salarié peuvent conclure une rupture conventionnelle alors qu'un licenciement a déjà été notifié au salarié. Dans ce cas, la rupture conventionnelle emporte renonciation commune au licenciement (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-20549](#) FPB).

En théorie, cela vaut aussi en cas de démission préalable du salarié, même si l'on voit moins pourquoi l'employeur consentirait à négocier dans ces circonstances (sauf si l'objet de la démission prête à discussion).

En pratique, il est préférable de ne pas attendre trop longtemps pour signer une rupture conventionnelle dans de telles circonstances. Il vaut mieux agir alors que le salarié est encore en période de préavis.

Rupture conventionnelle et licenciement économique

Dispositions relatives au licenciement économique inapplicables - En principe, les dispositions relatives au licenciement pour motif économique ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle (c. trav. [art. L. 1233-3](#)).

Détournement des règles relatives au licenciement économique - L'ANI du 11.01.2008 a précisé que les ruptures conventionnelles ne doivent pas porter atteinte aux procédures de licenciement collectif pour cause économique engagées par l'entreprise (ANI du 11 janvier 2008, art. 12).

De son côté, l'administration a souligné que les ruptures conventionnelles ne doivent pas conduire à contourner

les règles du licenciement collectif pour motif économique. Pour elle, tout contournement de ces règles doit entraîner un refus d'homologation de la rupture conventionnelle concernée. Elle a notamment indiqué que les demandes de rupture conventionnelle seraient jugées suspectes dès lors que leur nombre, augmenté le cas échéant des licenciements économiques, atteindrait le seuil de 10 demandes en 30 jours (instr. DGT 2010-2 du 23 mars 2010).

Pour le ministre du Travail, « une rupture conventionnelle peut tout à fait intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés ». Pour autant, elle ne peut pas être utilisée comme moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux plans de sauvegarde de l'emploi. Selon lui, la réforme du licenciement économique intervenue dans le cadre de la loi de sécurisation de l'emploi ne modifie pas la donne en la matière (rép. Braillard n° 29982, JO 3 septembre 2013, AN quest. p. 9339).

Prise en compte des ruptures conventionnelles - Les ruptures conventionnelles qui ont une cause économique et qui s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs doivent être prises en compte pour déterminer (cass. soc. 9 mars 2011, n° [10-11581](#), BC V n° 70) :

-d'une part, la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel à respecter ;
-d'autre part, les obligations en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (selon le nombre de salariés licenciés, l'élaboration d'un PSE s'impose dans les entreprises de plus de 50 salariés).

En pratique, cela signifie que l'employeur doit additionner le nombre de ruptures conventionnelles homologuées au nombre de salariés qu'il envisage de licencier pour motif économique sur la même période. Ce chiffre doit ensuite lui permettre de déterminer s'il atteint ou non les seuils d'effectifs l'obligeant à respecter la procédure des « petits » ou des « grands » licenciements et à élaborer, le cas échéant, un PSE.

Seules comptent les ruptures conventionnelles effectivement homologuées, puisque, en l'absence d'homologation, le contrat de travail n'est pas rompu (cass. soc. 29 octobre 2013, n° [12-15382](#), BC V n° 253).

Rupture conventionnelle, GPEC et PSE

Une rupture conventionnelle ne peut pas être conclue dans le cadre (c. trav. [art. L. 1237-16](#)) :

-d'accords collectifs de [gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences](#)* (c. trav. [art. L. 2242-15](#)) ;
-d'un [plan de sauvegarde de l'emploi](#)* (PSE) (c. trav. [art. L. 1233-61](#)).

Les ruptures négociées intervenant dans le cadre de ces dispositifs relèvent des garanties prévues pour ces procédures spécifiques.

POUR ALLER PLUS LOIN :

RF Social, Cahier juridique 154 « Rupture conventionnelle et autres alternatives au licenciement ».

VOIR AUSSI :

Rupture conventionnelle (contentieux) ; Rupture conventionnelle (indemnité) ; Rupture conventionnelle (procédure).

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 25/03/2015)

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en acceptant et en respectant les dispositions.