

Rupture conventionnelle (procédure)

La [rupture conventionnelle](#)* nécessite une procédure en plusieurs étapes. Le salarié a droit à une indemnité spécifique [voir [Rupture conventionnelle \(indemnité\)](#)*].

Entretiens employeur / salarié

Convocation et déroulement de l'entretien - Lors de la première étape, l'employeur et le salarié élaborent ensemble le principe et les modalités de la rupture conventionnelle au cours d'entretiens (c. trav. [art. L. 1237-12](#)).

Aucune forme particulière n'est imposée concernant la convocation aux entretiens et la tenue de ces entretiens, ni même sur la manière dont le salarié pourrait être avisé qu'il a le droit de s'y faire assister. Pour autant, l'administration a relevé que la tenue des entretiens devait être organisée de bonne foi, ce qui impose à l'employeur d'informer le salarié de la date et du lieu de l'entretien, ainsi que de la possibilité de se faire assister (circ. DGT [2012-7](#) du 30 juillet 2012, fiche n° 14, § 2.1).

À notre sens, il est donc préférable que l'employeur informe par écrit le salarié de ses droits, notamment à assistance, et de la manière dont l'ensemble de la procédure va se dérouler. Il conserve ainsi la preuve, en cas de litige, que le consentement du salarié n'a pas été vicié.

Toutefois, si l'employeur n'informe pas le salarié de son droit à assistance pendant les entretiens ou de son droit de prendre contact auprès de Pôle Emploi pour envisager la suite de son parcours professionnel, cela n'entraîne pas en soi la nullité de la convention de rupture. Le salarié doit prouver que son consentement n'était pas libre et éclairé à cause de ce défaut d'information (cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-27594](#), BC V n° 39 ; cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-25951](#), BC V n° 38). Il en est de même si l'employeur n'a pas informé (ou a mal informé) le salarié de ses droits à chômage : la rupture conventionnelle ne sera a priori remise en cause que si cela a vicié le consentement du salarié (ex. : le salarié découvre que son allocation-chômage est bien inférieure à ce qu'il pouvait espérer compter tenu des informations erronées fournies par son employeur avant la signature de la rupture conventionnelle) (cass. soc. 5 novembre 2014, n° [13-16372](#) D).

Un entretien préalable au licenciement peut se transformer en unique entretien préparatoire à la rupture conventionnelle même si, à notre sens, cela est à déconseiller car la question d'un éventuel vice du consentement du salarié pourrait ensuite se poser (cass. soc. 19 novembre 2014, n° [13-21979](#) D).

Assistance du salarié et de l'employeur - Le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise (ex. : délégué syndical ou délégué du personnel) ou, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'administration. Il en informe alors l'employeur.

Celui-ci pourra, dans ce cas, également demander assistance à un salarié ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, à une personne appartenant à son organisation syndicale ou à un employeur de sa branche (c. trav. [art. L. 1237-12](#)).

La prise en charge du salarié par un conseiller s'effectue dans les conditions habituelles relatives à cette mission [voir [Conseiller du salarié \(entretien préalable au licenciement\)](#)*]. Il en ressort, pour le conseiller, que son intervention s'impute sur son crédit de 15 h par mois maximum, qu'elle est comptabilisée dans le seuil d'au moins 4 interventions qui lui donne droit à une indemnité forfaitaire annuelle, et que le remboursement de ses frais nécessite une attestation du salarié assisté (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

Signature d'une convention

Contenu - La deuxième étape est formalisée par la signature d'une convention qui fixe, notamment, la date de fin du contrat et le montant de l'indemnité due au salarié qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement (c. trav. [art. L. 1237-13](#)) [voir [Rupture conventionnelle \(indemnité\)](#)*].

Il n'est pas permis d'y inscrire une clause de renonciation à tout recours [voir [Rupture conventionnelle \(contentieux\)](#)*].

Nombre d'exemplaires - La convention de rupture - tout comme le formulaire - doit être établie a minima en double exemplaire. L'employeur doit en remettre un au salarié pour qu'il puisse exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause et pour qu'il puisse aussi user de son droit d'effectuer la demande d'homologation de la convention de rupture (c. trav. [art. L. 1237-14](#) ; CA Lyon, ch. soc. C, 23 septembre 2011, n° 10-09122).

Si l'employeur ne remet pas un double de la convention de rupture au salarié, ce dernier peut obtenir des juges l'annulation de la rupture conventionnelle. La rupture du contrat de travail a alors les effets d'un [licenciement sans cause réelle et sérieuse](#)* avec toutes les conséquences financières que cela implique pour l'entreprise (cass. soc. 6 février 2013, n° [11-27000](#), BC V n° 29).

Aucun délai minimum entre la signature et l'entretien - La rupture conventionnelle peut être signée par l'employeur et le salarié le même jour que celui de l'entretien au cours duquel l'un et l'autre sont convenus de la rupture du contrat de travail (voir ci-avant). En effet, le code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part, cet entretien et, d'autre part, la signature de la convention de rupture (c. trav. [art. L. 1237-11](#) et [L. 1237-12](#) ; cass. soc. 3 juillet 2013, n° [12-19268](#), BC V n° 178 ; cass. soc. 19 novembre 2014, n° [13-21979](#) D).

Droit de rétractation - À compter du lendemain de la signature de la convention, l'employeur et le salarié ont chacun un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce délai débute le lendemain du jour de la signature et s'achève le 15^e jour à minuit (circ. DGT 2008-11 du 2 juillet 2008).

Celui qui use de ce droit en informe l'autre par courrier.

La loi ne fixe pas de condition de forme spécifique pour l'envoi du courrier de rétractation mais indique qu'il faut l'adresser par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Un courrier recommandé avec AR ou une lettre remise en main propre contre décharge sont donc conseillés, même si un e-mail est admis (CA Bourges, ch. soc. 16 septembre 2011, n° 10-01735).

Sur l'engagement ou la poursuite d'une procédure disciplinaire après qu'un salarié a exercé son droit de rétractation, voir [Rupture conventionnelle](#)*.

Fixation de la date de la rupture - L'employeur et le salarié fixent la date de rupture du contrat de travail dans la convention de rupture, celle-ci ne pouvant intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (c. trav. [art. L. 1237-13](#)). Ils peuvent ainsi différer le moment de la rupture du contrat de travail après l'homologation de la convention de rupture, jusqu'à une date qui leur convient, tout en la fixant précisément (CA Rouen, 2 octobre 2012, n° 11-03752). Il ne s'agit pas d'un préavis (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

Durant l'intervalle entre l'homologation de la convention et la rupture effective du contrat, la situation du salarié doit correspondre aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie compris (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

La date de rupture sur laquelle employeur et salarié se sont mis d'accord, inscrite dans la convention de rupture, est celle à mentionner sur les documents de fin de contrat (ex. : certificat de travail) (cass. soc. 18 février 2015, n° [13-23880](#) D).

Clause de non-concurrence - L'employeur ne peut pas minorer le montant de l'indemnité de non-concurrence lorsque le contrat est rompu par une rupture conventionnelle (cass. soc. 9 avril 2015, n° [13-25847](#) FSPB) [voir [Clause de non-concurrence \(indemnité\)](#)*].

L'employeur doit, s'il souhaite renoncer à la clause de non-concurrence, respecter le délai de renonciation prévu, le cas échéant, par le contrat de travail ou la convention collective [voir [Clause de non-concurrence \(renonciation\)](#)*]. En cas de rupture conventionnelle, la date de la rupture du contrat de travail à partir de laquelle le délai de renonciation commence à courir pour l'employeur est celle prévue par la convention de rupture conventionnelle (cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-22116](#), BC V n° 35) et ce, y compris dans le cas où la rupture conventionnelle vaut renonciation à un licenciement notifié précédemment (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-20549](#) FPB).

Homologation de la convention

Compétence du DIRECCTE - La dernière étape consiste en une homologation de la convention par le DIRECCTE afin d'attester du respect des conditions de forme et de la liberté de consentement des parties (c. trav. [art. L.](#)

[1237-14](#) et [R. 1237-3](#)).

Formulaire de demande - À l'issue du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié adresse une demande d'homologation au DIRECCTE à l'aide du formulaire prévu à cet effet (arrêté du 8 février 2012, JO du 17 ; modèle de formulaire CERFA 14598*01).

L'employeur qui adresse une demande d'homologation avant la fin du délai pour se rétracter risque de voir la rupture conventionnelle annulée. S'il se rend compte de son erreur, il ne peut pas la corriger en envoyant une seconde demande d'homologation antidatée (CA Lyon, ch. soc. C, 26 août 2011, n° 11-00551). L'administration a relevé que le non-respect du délai de réflexion vicie substantiellement la procédure et justifie à lui seul le refus de la rupture (circ. DGT [2012-7](#) du 30 juillet 2012, fiche n° 14, § 1.3.1).

Pour autant, une erreur de l'employeur dans la date d'expiration du délai de rétractation n'entraîne pas nécessairement la nullité de la rupture conventionnelle. Le salarié doit prouver en quoi cette erreur a vicié son consentement. Dans cette affaire, le salarié n'a pas obtenu gain de cause car, dans les faits, il avait bien eu 15 jours complets pour exercer son droit de rétractation puisque la demande d'homologation avait été envoyée le lendemain de la fin du délai en question (cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-24539](#), BC V n° 40).

L'employeur et le salarié n'ont pas besoin — sauf s'ils le souhaitent — de joindre au formulaire une convention de rupture rédigée à part. Il leur suffit d'avoir correctement rempli la 3^e partie du formulaire qui comporte toutes les informations relatives à la convention (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

L'employeur peut se procurer le formulaire de demande d'homologation sur Internet (www.travail-solidarite.gouv.fr, Formulaires). Il peut aussi remplir le formulaire en ligne sur un site dédié, sauf lorsque le salarié est un salarié protégé (www.teleRC.travail.gouv.fr). Une fois le formulaire rempli, la partie la plus diligente (en pratique, l'employeur) le télécharge au format pdf et l'imprime en trois exemplaires. Le formulaire doit être signé par l'employeur et le salarié, puis envoyé ou déposé, à l'issue du délai de rétractation de 15 jours, à l'unité territoriale de la DIRECCTE dont les coordonnées sont indiquées à la fin de la saisie.

Formulaire daté et signé - Le formulaire doit être daté et signé précédé de la mention « lu et approuvé » par l'employeur et le salarié. Des litiges peuvent survenir s'il manque une de ces mentions, c'est pourquoi il est important de vérifier qu'elles figurent toutes au bas du formulaire avant de l'adresser à l'administration. En pratique, aux yeux des juges, si le salarié signe uniquement, sans dater ni faire précéder sa signature de la mention « lu et approuvé », le libre consentement ne serait pas garanti et la convention de rupture serait donc nulle (CA Lyon, ch. soc. C, 23 septembre 2011, n° 10-09122). En revanche, si seule la mention « lu et approuvé » manque, cela pourrait ne pas remettre en cause la validité de la convention de rupture sachant que cette mention inscrite au bas d'un écrit sous seing privé constitue une formalité dépourvue de portée (cass. civ. 1^{re} ch., 30 octobre 2008, n° [07-20001](#) D ; CA Reims, ch. soc., 9 mai 2012, n° 10-01501).

Formulaire en double exemplaire - Le formulaire doit être établi a minima en double exemplaire. L'employeur doit en remettre un au salarié pour qu'il puisse exercer son droit de rétractation en toute connaissance de cause et pour qu'il puisse aussi user de son droit d'effectuer la demande d'homologation de la convention de rupture (c. trav. [art. L. 1237-14](#) ; CA Lyon, ch. soc. C, 23 septembre 2011, n° 10-09122).

Délai pour se prononcer - À compter du lendemain de la réception de la demande d'homologation, le DIRECCTE a 15 jours ouvrables pour se prononcer. Si l'employeur et le salarié adressent chacun une demande d'homologation, le délai d'instruction court à compter de l'arrivée de la première demande.

Une fois passé le délai d'instruction, l'absence de décision explicite du DIRECCTE vaut acceptation de la convention de rupture conventionnelle.

Refus d'homologation - Un salarié ne peut pas demander la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif que son employeur n'a pas obtenu l'homologation de la rupture conventionnelle qu'ils ont antérieurement conclue (CA Aix-en-Provence, 8 octobre 2013, n° 12/20620).

Date de la rupture - Voir ci-avant.

Procédure disciplinaire et rupture conventionnelle

Voir [Rupture conventionnelle*](#).

Signature d'une transaction après l'homologation

Voir [Transaction*](#).

Droit à l'assurance chômage

Une fois la rupture consommée, le salarié a droit, s'il remplit les conditions requises, à l'[assurance chômage*](#) (c. trav. [art. L. 5421-1](#) et [L. 5422-1](#)).

Contentieux

Voir [Rupture conventionnelle \(contentieux\)*](#).

Résiliation judiciaire et rupture conventionnelle

Voir [Rupture conventionnelle \(contentieux\)*](#).

Salarié protégé

Procédure - Lorsque la convention de rupture est conclue avec un salarié protégé, la [rupture conventionnelle*](#) est alors soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail à l'aide d'un formulaire spécifique (arrêté du 8 février 2012, JO du 17 ; modèle de formulaire CERFA 14599*01) et non pas à homologation du DIRECCTE.

Si la consultation du comité d'entreprise (CE) s'impose (elle vise tous les salariés bénéficiaires de la protection contre le licenciement, à l'exception des délégués syndicaux), un exemplaire du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le CE donne son avis doit être joint à la demande d'autorisation (circ. DGT [2012-7](#) du 30 juillet 2012, fiche n° 14, § 1.2).

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (c. trav. [art. L. 1237-15](#)).

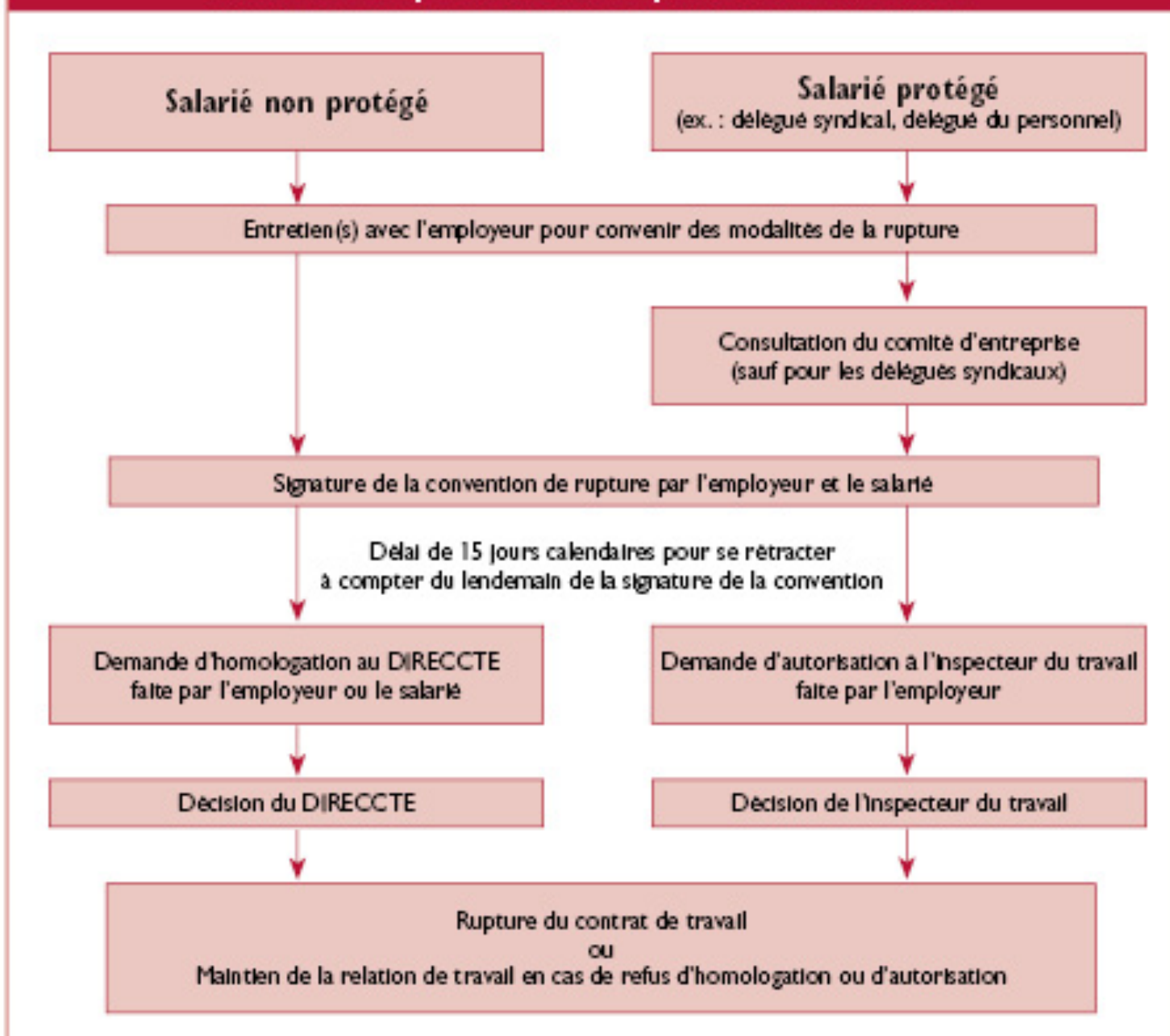
Autorisation de la rupture par l'inspecteur du travail - L'inspecteur du travail dispose, en principe, de 15 jours pour se prononcer à compter de la réception de la demande de l'employeur. S'il garde le silence pendant 2 mois, cela équivaut à une décision implicite de rejet (c. trav. [art. R. 2421-4](#) et [R. 2421-11](#) ; loi [2000-321](#) du 12 avril 2000, art. 21 ; circ. DGT 2012- 7 du 30 juillet 2012, fiche n° 14, § 1.3.2 ; décret [2014-1291](#) du 23 octobre 2014, JO 1er novembre) (voir [Décision de l'administration*](#)).

L'inspecteur du travail vérifie que les règles de procédure ont bien été respectées (organisation et tenue des entretiens, assistance du salarié, consultation du CE). Il s'assure aussi de la liberté de consentement du salarié.

En revanche, l'inspecteur du travail n'a pas à apprécier l'existence de la validité d'un motif qui justifierait la rupture conventionnelle. Cette recherche n'a pas lieu d'être puisque la conclusion de la rupture conventionnelle n'est pas subordonnée à l'existence d'un motif de nature à la justifier (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008 ; circ. DGT [2012-7](#) du 30 juillet 2012, fiche n° 14, § 2).

L'employeur qui conclut une rupture conventionnelle avec un ancien salarié protégé doit respecter la procédure réservée aux salariés protégés pendant toute la période de protection prévue par le code du travail (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

Schéma de la procédure de rupture conventionnelle



POUR ALLER PLUS LOIN :

RF Social, Cahier juridique 154 « Rupture conventionnelle et autres alternatives au licenciement ».
Formulaire de droit social « Employeur informant qu'il sera assisté pendant les entretiens relatifs à la rupture conventionnelle » ; « Invitation du salarié à un entretien relatif à une rupture conventionnelle » ; « Rupture conventionnelle » ; « Rupture conventionnelle avec un représentant du personnel » ; « Demande d'homologation de la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée » ; « Salarié informant qu'il sera assisté pendant les entretiens relatifs à la rupture conventionnelle ».

VOIR AUSSI :

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

Pour: DIOLOCEANT MARC

Date de parution: Janvier 2015 (mise à jour le 13/04/2015)