

// le dossier pratique

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle connaît un succès incontestable : chaque mois, entre 20 000 et 35 000 ruptures sont enregistrées. Au total, depuis l'entrée en vigueur du dispositif en 2008, l'administration a homologué près de deux millions de ruptures. Force est de constater que la Cour de cassation n'entend pas entraver cet engouement. Elle admet en effet qu'une convention de rupture puisse être conclue dans un contexte conflictuel, pendant un arrêt maladie pour AT-MP ou encore pendant un congé maternité. Reste que ce mode de rupture est strictement encadré. Voici un rappel des points de vigilance.

À CLASSER SOUS
RUPTURE DU CONTRAT
RUPTURES ATYPIQUES

03 / 15

1 Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?

UN MODE DE RUPTURE SPÉCIFIQUE DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

La rupture conventionnelle « procède d'une **initiative commune** de l'employeur et du salarié de rompre d'un **commun accord** le contrat de travail » (*Circ. DGT n° 009-04 du 17 mars 2009*).

Ce n'est **ni un licenciement, ni une démission** (*C. trav., art. L. 1237-11*) mais un mode de rupture spécifique du contrat de travail à durée indéterminée.

La rupture conventionnelle ne peut intervenir qu'une fois le contrat définitif c'est-à-dire **après la fin de la période d'essai** (*C. trav., art. L. 1231-1, al. 2*).

À NOTER La rupture conventionnelle est exclue si le contrat est à durée déterminée (v. toutefois ci-après la possibilité de rupture d'un commun accord du CDD).

QUID DE LA RUPTURE À L'AMIABLE ?

Avant l'instauration de la rupture conventionnelle, la jurisprudence admettait la possibilité de rupture à l'amiable du CDI. Désormais, **sauf dispositions légales contraires**, la rupture par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre de la rupture conventionnelle. À défaut, la rupture s'analyse en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (*Cass. soc., 15 octobre 2014, n° 11-22.251 FS-PBR*).

La rupture amiable ne demeure valable que dans les cas autorisés par la loi : les **départs volontaires** dans le cadre d'un accord de **GPEC** ou d'un **PSE** (*C. trav., art. L. 1237-16, v. page 2*), la rupture d'un commun accord du **CDD** (*C. trav.,*

art. L. 1243-1, v. page 2) et, enfin, la rupture d'un commun accord du **contrat d'apprentissage**, y compris lorsque ce contrat a été conclu en CDI (*C. trav., art. L. 6222-18*).

AVEC QUI PEUT-ON CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

► Tout salarié en CDI...

En principe, **tout employeur** et **tout salarié** en CDI peuvent conclure une rupture conventionnelle.

Un **salarié français** travaillant pour une **entreprise étrangère** en France peut bénéficier de la rupture conventionnelle dès lors qu'il est titulaire d'un **CDI de droit français** (*Cass. soc., 29 octobre 2013, n° 12-22.303*).

Les **avocats salariés** sous CDI peuvent également conclure une rupture conventionnelle (*Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009, 2.1 et 2.3*).

► ... même sous mandat protecteur

Selon l'article L. 1237-15 du Code du travail, il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié protégé, **sous réserve de l'autorisation** de l'inspecteur du travail (*v. page 7*).

2 Dans quels cas peut-on conclure une RC ?

UNE DÉCISION COMMUNE, LIBRE ET ÉCLAIRÉE, DE SE SÉPARER

La rupture conventionnelle suppose que l'employeur et le salarié soient **d'accord pour se séparer**.

QUELLES INFORMATIONS FOURNIR AU SALARIÉ ?

L'employeur doit livrer une information complète au salarié sur la situation résultant de la rupture conventionnelle. Cela permet au salarié de signer la rupture en toute connaissance de cause et à l'employeur de se prémunir contre un éventuel contentieux. Il est conseillé à ce dernier d'informer le salarié des éléments suivants : **régime social et fiscal de l'indemnité de rupture**, droits aux allocations d'assurance **chômage**, droits à la **prévoyance**. En cas de difficultés économiques, l'employeur doit informer le salarié des avantages dont il bénéficierait si la rupture de son contrat intervenait dans le cadre d'un **PSE** ou d'un plan de départ volontaire. Par prudence, l'employeur devrait effectuer cette information par **écrit**, au moyen d'une lettre remise au salarié contre décharge ou d'une lettre recommandée, ou encore d'un document annexé à la convention.

En **l'absence d'information** ou en cas d'**informations erronées**, le salarié peut demander la **nullité de la convention** de rupture mais à condition de démontrer que, de ce fait, son **consentement** a été **vicié**. Ainsi, une convention de rupture a été annulée pour vice du consentement au motif que le salarié avait reçu une information erronée de la part de son employeur sur le montant de sa rémunération mensuelle moyenne brute des 12 derniers mois, ce qui l'avait induit en erreur quant au montant des allocations chômage qu'il pouvait percevoir (*Cass. soc.*, 5 novembre 2014, n° 13-16.372 F-D; v. le dossier jurisprudence hebdo n° 227/2014 du 16 décembre 2014).

À l'inverse, il a été jugé que le défaut d'information d'un salarié sur sa possibilité de prendre contact avec Pôle emploi en vue d'envisager la poursuite de son parcours professionnel n'avait pas affecté son consentement, dès lors qu'il avait élaboré un projet professionnel de création d'entreprise avant de prendre l'initiative de proposer une rupture conventionnelle à son employeur (*Cass. soc.*, 29 janvier 2014, n° 12-25.951).

Cet acte est soumis aux conditions de validité des conventions de droit civil, à savoir la **capacité** à contracter et un **consentement non vicié**.

Il faut donc s'assurer que le consentement de chacun a été donné de manière **libre et éclairé**, qu'il est **exempt** de toute **violence**, pression, **menace** ou contrainte quelconque.

Tel n'est pas le cas si l'employeur profite de la **situation d'infériorité** du salarié, qui ne dispose que d'une maîtrise partielle de l'expression et de la compréhension écrite (*CA Amiens*, 13 juin 2012, n° 11/03684).

Idem lorsque le salarié signe une rupture conventionnelle dans un contexte de **violence morale** caractérisé par des actes de **harcèlement** (*Cass. soc.*, 30 janvier 2013, n° 11-22.332 FS-PBR). Il ne faut toutefois pas en déduire que la signature de la convention dans un contexte de harcèlement entraîne, *ipso facto*, l'invalidité de la rupture conventionnelle. Dès lors que le salarié ne verse aucun élément établissant que le harcèlement subi a entraîné une dégradation de son état de santé psychique, entraînant pour lui une contrainte morale telle qu'elle l'empêchait d'avoir un consentement libre et éclairé au jour de la conclusion de la rupture conventionnelle, la convention de rupture n'est pas nulle (*CA Grenoble*, ch. soc., 8 janvier 2015, n° 13/02031).

La caractérisation d'un vice du consentement relève du **pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond**. Il n'est donc plus possible de débattre de cette appréciation à l'occasion d'un pourvoi devant la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 16 septembre 2015, n° 14-13.830).

À NOTER Bien que, dans la grande majorité des cas, le contentieux se cristallise autour du consente-

ment du salarié, plusieurs arrêts d'appel ont concerné des employeurs invoquant le dol ou l'erreur sur les qualités essentielles du contractant pour obtenir l'annulation de la convention de rupture. Une telle demande a notamment été admise dans une affaire où l'employeur avait découvert postérieurement que le salarié était l'auteur de plusieurs vols de matériels ayant eu lieu dans l'entreprise (*CA Metz*, 6 mai 2013, n° 11/01105).

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE POSSIBLE DANS UN CONTEXTE CONFLICTUEL ?

L'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture (*Cass. soc.*, 23 mai 2013, n° 12-13.865 FS-PBR, v. le dossier jurisprudence thème -Rupture, atypiques- n° 103/2013 du 4 juin 2013).

Il n'y a **pas d'incompatibilité de principe** entre un litige préexistant et la signature d'une rupture conventionnelle. Le fait que l'employeur ait **précédemment** infligé des **sanctions** au salarié ou qu'il ait pris l'initiative de lui proposer une rupture conventionnelle dans un **contexte de reproches** sur l'exécution du contrat de travail, ne suffit pas à remettre en cause la **validité de la rupture** (*Cass. soc.*, 15 janvier 2014, n° 12-23.942). Reste que la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (*C. trav.*, art. L. 1237-11). S'il est établi qu'en raison du contexte conflictuel, le salarié a été **contraint d'accepter** de signer la rupture, le **vice du consentement** sera caractérisé.

Tel est le cas lorsque l'employeur a incité, par la pression, le salarié à choisir la voie de la rupture conventionnelle plutôt qu'à subir un licenciement, susceptible, selon lui, de ternir la poursuite de son parcours professionnel (*Cass. soc.*, 23 mai 2013, n° 12-13.865). De même lorsqu'au cours de la procédure de rupture conventionnelle, l'employeur notifie au salarié un avertissement disciplinaire comportant une incitation à rompre le contrat de travail (*Cass. soc.*, 9 juin 2015, n° 14-10.192 F-D; v. le dossier jurisprudence thème -Rupture, atypiques- n° 198/2015 du 3 novembre 2015).

ET EN CAS DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES ?

► Peut-on conclure une rupture conventionnelle dans un contexte de difficultés économiques ?

Une rupture conventionnelle **peut intervenir** alors même que l'entreprise rencontre des **difficultés économiques** qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés (*Instr. DGT n° 02 du 23 mars 2010*). Une telle rupture peut d'ailleurs n'avoir **aucun lien avec les difficultés** rencontrées par l'entreprise et procéder d'une cause totalement étrangère à ces licenciements.

En revanche, la rupture conventionnelle ne peut **pas** être utilisée **pour éviter** d'appliquer les **règles de licenciement économique collectif** et priver les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE. L'administration du travail considère que le **contournement** de la procédure de licenciement économique pourrait être caractérisé par un **recours massif** à la **rupture conventionnelle** dans une entreprise ou un groupe confronté à un **contexte économique difficile** qui serait susceptible, à court terme, de conduire à la mise en œuvre d'un PSE.

À titre d'exemples, peuvent constituer des indices : **dix demandes sur une même période de 30 jours**, au moins

une demande sur une période de trois mois faisant suite à dix demandes s'étant échelonnées sur la période de trois mois immédiatement antérieure, etc. (*Instr. DGT n° 02 du 23 mars 2010*).

Afin d'empêcher toute tentative de contournement de la législation applicable aux licenciements économiques, la Cour de cassation impose à l'employeur de prendre en compte les **ruptures conventionnelles** qui s'inscrivent dans un **processus de réduction des effectifs** pour déterminer la **procédure** à suivre en matière d'**information** et de **consultation** des représentants du personnel ainsi que les obligations liées à l'élaboration d'un PSE (*Cass. soc., 9 mars 2011, n° 10-11.581 FS-PBRI*). Seules les ruptures conventionnelles qui, après homologation, se sont concrétisées par une rupture du contrat de travail sont comptabilisées (*Cass. soc., 29 octobre 2013, n° 12-15.382*).

▣ Comment s'articulent rupture conventionnelle et licenciement économique ?

L'instauration de la rupture conventionnelle n'a pas remis en cause la possibilité de prévoir des **départs volontaires** dans le cadre d'un plan de réduction des effectifs (*Cass. soc., 26 octobre 2010, n° 09-15.187 FS-BRI*). La loi précise que les **dispositions** légales régissant les **ruptures conventionnelles** ne sont **pas applicables** aux ruptures de contrats résultant d'un accord de **GPEC** ou des **PSE** (*C. trav., art. L. 1237-16*). En d'autres termes, les départs négociés ou volontaires, prévus dans le cadre d'une GPEC ou d'un PSE, ne sont **pas soumis** à la procédure de rupture conventionnelle, et notamment à l'**homologation** administrative (*v. page 6*).

Inversement, les dispositions relatives aux **licenciements économiques** sont applicables à **toute rupture**, à l'**exclusion de la rupture conventionnelle** (*C. trav., art. L. 1233-3*).

À NOTER Il peut être plus avantageux pour un salarié d'être licencié pour motif économique que de conclure une rupture conventionnelle, par exemple, s'il remplit les conditions pour bénéficier d'un contrat de sécurisation professionnelle (CSP). Il est donc conseillé d'informer préalablement le salarié de ses droits afin qu'il puisse faire un choix en toute connaissance de cause (*v. encadré page 2*).

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST-ELLE ADMISE EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT ?

▣ En cas d'arrêt de travail suite à AT-MP

La Cour de cassation admet qu'une rupture conventionnelle puisse être **valablement conclue** au cours de la période de **suspension** du contrat **consécutif** à un **accident du travail** ou à une **maladie professionnelle**, en l'absence de fraude ou de vice du consentement établie par le salarié (*Cass. soc., 30 septembre 2014, n° 13-16.297 FS-PBR, v. l'actualité n° 16683 du 3 octobre 2014*).

Autrement dit, la suspension du contrat de travail suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle n'exclut pas en soi toute possibilité de rupture conventionnelle. Ce n'est qu'en cas de **fraude** ou de **vice du consentement** qu'une telle rupture sera déclarée **nulle**. À cet effet, le salarié pourrait démontrer la volonté frauduleuse de l'employeur de recourir à la rupture conventionnelle uniquement dans le but de contourner la législation protectrice des victimes d'AT-MP ou encore la fragilité de son état de santé lors de la signature.

À NOTER Cette décision de la Cour de cassation prend le contre-pied de la position adoptée par la Direction générale du travail (DGT) qui excluait toute signature

de rupture conventionnelle durant un arrêt imputable à accident du travail ou à maladie professionnelle (*Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009, 1.2*).

▣ En cas de congé maternité

Une rupture conventionnelle peut être signée au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son **congé de maternité** ainsi que **pendant les quatre semaines suivant** l'expiration de cette période (*Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.149; v. l'actualité n° 16806 du 1^{er} avril 2015*).

La rupture ne pourra être contestée par la salariée que sur le terrain du **vice du consentement** ou de la fraude de l'employeur.

Là encore, la Cour de cassation adopte une **position contraire** à celle de la **Direction générale du travail** défavorable à la rupture conventionnelle durant le congé maternité (*Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009, 1.2*).

À NOTER Quid d'une rupture conventionnelle intervenant avant le congé de maternité ? Le ministère du Travail invite à une extrême prudence : toute rupture motivée par la maternité serait abusive (*source : www.teleRC.travail.gouv.fr*).

▣ Autres périodes de suspension

Lorsque le motif de la suspension ne donne droit à aucune protection particulière (maladie non profes-

COMMENT S'ARTICULENT RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LICENCIEMENT ?

Rupture conventionnelle signée après un licenciement. La Cour de cassation admet qu'une rupture conventionnelle puisse être signée après la notification d'un licenciement. Elle emporte alors renonciation au licenciement précédemment intervenu (*Cass. soc., 3 mars 2015, n° 13-20.549, v. l'actualité n° 16789 du 9 mars 2015*). Il en irait de même en cas de démission : si les deux parties signent ultérieurement une rupture conventionnelle, celle-ci vaut renonciation commune à la démission.

Rupture conventionnelle signée avant un licenciement. Lorsqu'une rupture conventionnelle est conclue entre les parties et que, par la suite, le salarié se rétracte, l'employeur qui souhaite se séparer de ce collaborateur est tout à fait en droit d'engager une procédure de licenciement. Il devra cependant être vigilant en cas de **licenciement disciplinaire**. En effet, dans un autre arrêt du 3 mars 2015 (*n° 13-23.348*), la Cour de cassation précise que « la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue **pas un acte interruptif de la prescription** prévue par l'article L. 1332-4 du Code du travail ». Dès lors que l'employeur a connaissance de faits fautifs, il a deux mois pour engager la procédure de licenciement disciplinaire, peu important si, entre-temps, une rupture conventionnelle a été conclue, puis rétractée.

Rupture conventionnelle signée au cours d'un entretien préalable à licenciement, puis rétractée par le salarié. Dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle conclue au cours d'un entretien préalable à licenciement pour faute, puis rétractée par le salarié, l'employeur peut-il alors reprendre la procédure de licenciement ? Oui, a jugé la Cour de cassation le 3 mars 2015 (*n° 13-15.551*) : « la signature par les parties d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, **n'emporte pas renonciation** par l'employeur à l'exercice de son **pouvoir disciplinaire** ». Par conséquent, ce dernier est fondé à reprendre la procédure disciplinaire par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave. Mais l'employeur ne doit pas tarder, la rupture conventionnelle n'ayant pas pour effet d'interrompre le délai de prescription des faits fautifs.

ATTITUDE DE L'EMPLOYEUR ENGAGEANT SA RESPONSABILITÉ

La responsabilité de l'employeur peut être engagée s'il fait preuve d'une légèreté ou d'une lenteur blâmables (*CA Rouen, 27 avril 2010, n° 09-4792*). En l'espèce, une salariée avait signé une rupture conventionnelle que le Direccte avait refusé d'homologuer pour insuffisance du montant de l'indemnité de rupture. Une deuxième convention avait été présentée à la salariée qui avait refusé de la signer, le montant de l'indemnité ne correspondant toujours pas à celui normalement dû. Les parties ont conclu une nouvelle convention que l'administration a refusé encore d'homologuer mais cette fois-ci pour non-respect du délai de rétractation. La quatrième convention conclue fut enfin la bonne. Mais les juges ont considéré que l'attitude de l'employeur avait entraîné pour la salariée un préjudice à la fois financier et moral lié à l'incertitude dans laquelle elle s'est trouvée, à l'impossibilité pendant plus d'un trimestre de se considérer comme libérée de son contrat et d'en rechercher un nouveau, enfin à la nécessité de conduire une procédure au cours de laquelle elle a dû faire des déplacements sur des distances.

sionnelle, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, ou encore congé sans solde, etc.), le salarié et l'employeur **peuvent conclure une rupture conventionnelle** (*Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009*).

Un salarié peut ainsi signer une rupture conventionnelle pendant un **arrêt maladie d'origine non professionnelle** dès lors qu'au moment de la rupture, son consentement est libre et éclairé. Il en va ainsi même lorsque la maladie est la conséquence d'une souffrance au travail (*v. Cass. soc., 30 septembre 2013, n° 12-19.711*).

À NOTER Jugé qu'en cas d'arrêt maladie, l'entretien et la signature de la convention peuvent s'effectuer au domicile du salarié : la loi ne comportant aucune exigence quant aux lieux où doivent se dérouler les entretiens relatifs à la rupture conventionnelle, cette circonstance ne peut à elle seule entacher d'irrégularité la convention (*CA Metz, ch. soc., 7 avril 2015, n° 13/03096*).

Et en cas d'inaptitude ?

La **Cour de cassation** ne s'est pas encore prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte.

Mais certaines cours d'appel s'y sont déjà opposées. La cour d'appel de Poitiers a ainsi annulé une rupture conventionnelle signée par un salarié déclaré inapte par le médecin du travail à la suite d'un accident du travail. En l'espèce, la rupture avait été signée entre les deux examens constituant la visite de reprise, ce qui prouvait, selon les juges du fond, que l'employeur, ayant connaissance de l'état de santé du salarié, avait tenté d'échapper à son obligation de reclassement et aux conséquences financières de l'inaptitude (*CA Poitiers, 28 mars 2012, n° 10/02441*).

Dans l'attente d'une **clarification** sur ce point, il est donc plus prudent d'**éviter la signature** d'une rupture conventionnelle dans une telle hypothèse.

À NOTER La Cour de cassation a admis la possibilité de signer une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré « apte avec réserves » à l'issue d'une absence pour accident du travail, à condition qu'aucune fraude de l'employeur ne soit établie et que le consentement n'ait pas été vicié (*Cass. soc., 28 mai 2014, n° 12-28.082, v. l'actualité n° 16603 du 4 juin 2014*). Il en est a fortiori de même en cas d'aptitude avec réserves à l'issue d'une absence

pour maladie ordinaire. Ce n'est qu'en cas de fraude ou de vice du consentement qu'une telle rupture pourrait être déclarée nulle, à charge pour le salarié d'en apporter la preuve ce qui, en pratique, peut s'avérer difficile.

3 Quelle procédure suivre ?

Les parties doivent respecter la procédure suivante :

- tenir un ou plusieurs entretiens pour définir les modalités de la rupture ;
- signer une convention de rupture, sachant que chacune des parties dispose d'un droit de rétractation ;
- envoyer la convention au Direccte (ou à l'inspecteur du travail lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé) en vue de son homologation (ou de l'autorisation).

À NOTER Le ministère du Travail a mis en place un portail internet www.teleRC.travail.gouv.fr, destiné à aider employeurs et salariés lors de la conclusion d'une rupture conventionnelle et à leur permettre de saisir la demande d'homologation en ligne.

L'ENTRETIEN

Quel est l'objet de l'entretien ?

L'employeur et le salarié **conviennent du principe de la rupture conventionnelle** lors d'un ou plusieurs entretiens (*C. trav., art. L. 1237-12*). C'est à cette occasion qu'ils fixent les modalités pratiques, telles que la date de la rupture, le montant des indemnités, etc.

Pour garantir la **liberté de consentement** du salarié, il est essentiel que celui-ci sache qu'il peut, au cours de la discussion, recueillir les **informations** et avis nécessaires à sa décision, notamment auprès du service public de l'emploi (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

À NOTER Pour la cour d'appel de Versailles, la formalité de l'entretien avant la signature de la rupture conventionnelle étant une condition déterminante du consentement des parties et donc de la validité de cette convention, le non-respect de cette formalité substantielle conduit inéluctablement à l'annulation de la convention et au versement des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse (*CA Versailles, 6^e ch., 30 juin 2015, n° 14/02050*).

Combien doit-il y avoir d'entretiens ?

Selon la DGT, « il est nécessaire que les parties procèdent **au moins à un entretien préparatoire** » (*Circ. DGT n° 008-11 du 22 juillet 2008*).

Comment organiser l'entretien ?

L'**initiative** de l'entretien peut être prise par l'**employeur** ou par le **salarié**.

La loi ne prévoit **aucun formalisme particulier** pour la tenue du ou des entretiens préparatoires. Aucune disposition ne fixe les modalités d'une éventuelle convocation, la date, l'heure et le lieu des entretiens.

Toutefois, la tenue des entretiens constituant un élément essentiel du consentement des parties, ils doivent être organisés de **bonne foi**. L'employeur doit donc **informer le salarié** de la **date** et du **lieu** de l'entretien, ainsi que la possibilité qu'il a de se faire **assister** (*v. page 5*).

À NOTER Des juges du fond ont estimé qu'un employeur qui avait convoqué un salarié un samedi pour un entretien le lundi suivant n'avait pas respecté la procédure. En effet, le salarié n'avait pas été en mesure de se procurer la liste des conseillers avant l'entretien (*Cons.*

prud'h. Bobigny, 6 avril 2010, n° 08-4910). En revanche, le fait que la convocation donnée verbalement quelques jours avant l'entretien n'ait été matérialisée que le jour de cet entretien, par une lettre antidatée, ne saurait avoir d'incidence sur la validité de la rupture conventionnelle (CA Riom, 16 octobre 2012, n° 11/01589).

► Le salarié est-il rémunéré pendant l'entretien ?

Aucune règle n'est prévue par la loi. Cependant, si l'entretien se déroule **pendant** le temps de **travail**, la **rémunération** doit être intégralement **maintenue**.

En revanche, le salarié n'a pas à être rémunéré si l'entretien se déroule en dehors de son temps de travail. Rien n'oblige non plus l'entreprise à prendre en charge les **frais de déplacement** occasionnés par les entretiens, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

► Qui peut assister aux entretiens ?

L'employeur et le salarié sont présents à l'entretien. L'un comme l'autre peuvent, sous certaines conditions, se faire assister mais **en aucun cas par un avocat** (Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008).

Assistance du salarié

Le salarié peut se faire assister (C. trav., art. L. 1237-12) : – soit par une **personne de son choix** appartenant au personnel de l'**entreprise**, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié. Le salarié peut même être représenté par son **supérieur hiérarchique** (qu'il détienne ou non des actions dans l'entreprise), dès lors que ce choix est bien le sien et qu'aucune pression ou manœuvre n'a été exercée pour l'inciter à signer la convention de rupture (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-27.594) ;

– soit, en l'**absence d'IRP** dans l'entreprise, par un **conseiller du salarié** choisi sur une liste arrêtée dans chaque département par le préfet et tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie (C. trav., art. D. 1232-5). La prise en charge de l'assistance du salarié par un conseiller s'effectue dans les conditions de droit commun (Circ. DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009).

Dans tous les cas, le **salarié informe**, avant le ou les entretiens, l'employeur de son **choix** de recourir à un assistant (C. trav., art. L. 1237-12).

À NOTER La présence d'IRP s'apprécie non pas au niveau de l'établissement, mais au niveau de l'entreprise (Cass. soc., 26 novembre 1996, n° 95-42.457) ou de l'unité économique et sociale (Cass. soc., 21 septembre 2005, n° 03-44.810).

Assistance de l'employeur

L'employeur peut lui aussi se faire assister lors du ou des entretiens mais **seulement si le salarié** fait lui-même **appel** à un **assistant**. S'il décide de se faire assister, l'employeur doit en **informer** le salarié (C. trav., art. L. 1237-12). Il peut se faire assister par :

– une **personne de son choix** appartenant au personnel de l'**entreprise** ;

– ou, dans les entreprises de **moins de 50 salariés**, par une personne appartenant à son **organisation patronale** ou par un **autre employeur** relevant de la même branche.

À NOTER Le Code du travail ne précise pas sous quel délai ni sous quelle forme l'employeur et le salarié doivent informer l'autre partie de leur intention de se faire assister. Mais il est conseillé d'effectuer cette information par écrit et suffisamment à l'avance.

► L'employeur doit-il informer le salarié de la possibilité de se faire assister ?

Aucun texte n'impose à l'employeur d'informer le salarié sur ses possibilités d'assistance lors de l'entretien, et ce, même lorsque, en l'absence d'IRP dans l'entreprise, le salarié a la possibilité de se faire assister par un conseiller extérieur.

Par conséquent, ce **défaut d'information** du salarié n'a **pas** pour effet d'entraîner la **nullité** de la convention de rupture, sauf si son consentement a été vicié (Cass. soc., 29 janvier 2014, n° 12-27.594 ; Cass. soc., 19 novembre 2014, n° 13-21.207). En d'autres termes, il ne s'agit **pas** d'une **formalité substantielle**, dont le défaut vicie le consentement du salarié.

FORMALISATION DE LA CONVENTION

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat (C. trav., art. L. 1237-11).

► Le formulaire Cerfa vaut-il convention entre les parties ?

La convention figure dans la troisième partie du **formulaire de demande d'homologation** (Cerfa n° 14598*01) ou du **formulaire de demande d'autorisation** (Cerfa n° 14599*01) s'il s'agit d'un salarié protégé.

Ce formulaire **vaut convention** entre les parties. Il est suffisant et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé (source : www.teleRC.travail.gouv.fr). Pour les salariés non protégés, le formulaire peut être **saisi** directement en **ligne** au moyen du téléservice teleRC. Une fois rempli, il devra être téléchargé afin d'être **signé** de manière **manuscrite** par l'employeur et le salarié.

À NOTER En cas de formalisation de la rupture conventionnelle sans utilisation du formulaire type de demande d'homologation, l'administration refusera d'homologuer la convention, a jugé la cour d'appel d'Aix (CA Aix, 17^e ch., 28 juin 2011, n° 2011/10365). Néanmoins, pour la cour d'appel de Paris, il appartient aux parties de « réitérer, non pas le processus conventionnel, parfait depuis la signature, mais simplement de reprendre formellement ladite demande pour la présenter à nouveau à l'administration pour homologation » (CA Paris, 13 décembre 2012, n° 09/11478).

► Combien d'exemplaires faut-il prévoir ?

La convention doit être établie en **double exemplaire**. Un exemplaire de la convention doit, en effet, être remis à chacune des parties, **employeur et salarié**, sous peine de nullité de la rupture, ce qui vaut licenciement

LE SALARIÉ AYANT SIGNÉ UNE RC AVEC SON NOUVEL EMPLOYEUR PEUT-IL CONTESTER LE TRANSFERT DU CONTRAT ?

En cas de **changement d'employeur** dans le cadre de l'article L. 1224-1 du Code du travail, le salarié dont le contrat a été transféré et qui a signé une rupture conventionnelle avec le nouvel employeur « dispose toujours d'un intérêt à agir aux fins de **contester le transfert** de son contrat de travail », s'il dispose d'un motif pour cela, tel que l'absence d'entité économique autonome (CA Versailles, 31 octobre 2012, n° 11/01510). La solution est logique, car la rupture conventionnelle ne vaut pas transaction.

sans cause réelle et sérieuse (*Cass. soc.*, 6 février 2013, n° 11-27.000 FS-PBR).

Idéalement, c'est même en **trois exemplaires** que la convention doit être établie : **un pour chaque partie** et un pour la **Direccte** ou l'inspecteur du travail.

▣ Quel est le contenu du formulaire ?

Le formulaire comprend trois parties :

– les **informations** relatives aux **parties** à la convention de rupture (identité des parties, convention collective applicable, ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture, rémunération mensuelle brute des 12 mois précédents, rémunération mensuelle brute moyenne) ;

– le **déroulement** des **échanges** pour convenir de la rupture conventionnelle (date du ou des entretiens, identité du ou des assistants si les parties ont usé de cette faculté ainsi que leur qualité) ;

– la **convention** de rupture.

La convention définit les conditions de la rupture, notamment (*C. trav.*, art. L. 1237-13) :

– la **date** envisagée de rupture du contrat de travail ;

– le **montant de l'indemnité** spécifique de rupture conventionnelle (*v. ci-dessous*).

À NOTER Les parties n'ont pas à exposer les motifs qui les conduisent à rompre le contrat de travail.

▣ Le formulaire peut-il être complété ?

Si les **parties** le **souhaitent**, le formulaire peut éventuellement être complété par des **feuilles annexes**, alors même que la partie « convention de rupture » du formulaire comporte une case réservée aux « remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges/autre commentaires ». Le formulaire peut ainsi être complété par des feuilles présentant soit une convention de rupture *ad hoc*, soit explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture (*Circ. DGT n° 2009-4 du 17 mars 2009*). Ces éléments permettront à l'administration d'apprécier la liberté de consentement des parties.

En pratique, les parties peuvent compléter la convention par des avenants portant notamment sur :

– le **sort des avantages en nature** tels que matériel informatique, logement de fonction, véhicule de fonction, etc. ;

– l'**information** faite par l'employeur sur le **régime fiscal et social** de l'**indemnité** de rupture ;

– le sort de la clause de **non-concurrence**.

▣ Qui doit signer le formulaire ?

Chacune des parties doit **dater** et **signer** la convention. Le formulaire Cerfa prévoit la mention manuscrite « **lu et approuvé** ». Toutefois, pour la cour d'appel de Reims (*CA Reims*, 9 mai 2012, n° 10/01501), les dispositions relatives à la rupture conventionnelle n'exigent pas que la signature par l'une ou l'autre des parties soit précédée de la mention « lu et approuvé ». S'agissant d'un acte sous seing privé, seule leur signature oblige les deux cocontractants.

Lorsque la case spécifique du formulaire comprend des **commentaires**, ils doivent être **datés** et **signés** par leur auteur. Il en est de même pour les **annexes** complétant le formulaire (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

À NOTER Lorsque la consultation du **CE** est requise sur le projet de licenciement d'un salarié protégé, l'**avis du comité** doit précéder la signature de la convention de rupture (*Circ. DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012, fiche n° 14*). Ce n'est qu'une fois l'**avis du CE** recueilli que la convention peut être signée par les parties.

▣ À quel moment le formulaire doit-il être signé ?

Aucun texte n'instaure de **décal** entre, d'une part, l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et, d'autre part, la signature de la convention de rupture. La convention de rupture peut donc valablement être **signée immédiatement après l'entretien** (*Cass. soc.*, 3 juillet 2013, n° 12-19.268 ; *Cass. soc.*, 19 novembre 2014, n° 13-21.979).

DÉLAI DE RÉTRACTATION

Afin d'éviter toute décision hâtive, la loi impose un **décal** minimum entre la **signature** de la convention et sa **transmission** à l'administration du travail (*C. trav.*, art. L. 1237-13). Ainsi, même si les parties sont sûres de leur décision, elles doivent impérativement respecter ce délai et attendre son expiration pour poursuivre la procédure et demander l'homologation de la convention ou l'autorisation à l'inspection du travail.

▣ Quel est le délai pour exercer ce droit ?

Les parties peuvent se rétracter dans les **15 jours calendaires** suivant la signature de la convention. Ce délai, qui comptabilise tous les jours de la semaine, démarre au **lendemain** de la **date de signature** de la convention de rupture et se termine au 15^e jour à minuit.

En vertu de l'article R. 1231-1 du Code du travail, lorsque les délais prévus par des dispositions légales relatives à la rupture du contrat expirent un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Si les **dates de signature divergent**, c'est la date de signature la **plus tardive** qui est prise en compte pour le calcul du délai de rétractation (*source : www.teleRC.travail.gouv.fr*).

Lorsque la convention est signée **sans indication de date**, il faut considérer que les parties ont signé la convention de rupture à l'issue de l'unique entretien et le jour même de celui-ci (*CA Caen*, 23 novembre 2012, n° 10/02955).

Si plusieurs entretiens ont eu lieu, il faut logiquement prendre en considération le dernier en date.

La **convention** de rupture doit **indiquer** la date d'**expiration du délai de rétractation**. Il ne s'agit pas d'une exigence directement fixée par la loi mais qui figure dans le formulaire d'homologation (et d'autorisation pour les salariés protégés). L'erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de 15 jours n'entraîne pas la nullité de cette convention, sauf s'il est démontré que cette erreur a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation (*Cass. soc.*, 29 janvier 2014, n° 12-24.539).

À NOTER Si le salarié est en **arrêt de travail** pendant le délai de rétractation, celui-ci n'est pas reporté, sauf si le salarié démontre qu'il n'était plus apte (accident, maladie grave, etc.) à exercer sa faculté de rétractation.

▣ Comment l'exercer ?

Pour être valable, la rétractation doit être **adressée à l'autre partie** signataire et pas directement à la Direccte (*Cass. soc.*, 6 octobre 2015, n° 14-17.539).

Le droit de rétractation est exercé par **lettre adressée par tout moyen** attestant de sa date de réception par l'autre partie (*C. trav.*, art. L. 1237-13).

Pour des questions de preuve, il est donc **conseillé** d'adresser la rétractation à l'autre partie par **lettre recommandée avec avis de réception** (*Circ. DGT n° 2008-11*

du 22 juillet 2008), ou bien par lettre remise en main propre contre décharge mentionnant la date de remise. La partie se rétractant n'a **pas à motiver** sa décision.

▣ Quelles sont les conséquences de la rétractation ?

En cas de rétractation, les parties peuvent décider de poursuivre leurs relations contractuelles.

En cas de désaccord, selon les cas, soit le salarié démissionne, soit l'employeur licencie le salarié.

HOMOLOGATION DE LA CONVENTION

À l'issue du délai de rétractation, la **partie la plus diligente** (généralement, l'employeur) adresse une demande d'homologation de la convention au Direccte. La validité de la convention est subordonnée à cette homologation (*C. trav., art. L. 1237-14, al. 3, R. 1237-3 et Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

À NOTER Pour les salariés protégés, l'employeur n'a pas à demander l'homologation de la convention mais doit solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail (*v. page 8*).

▣ Demande d'homologation Délai et forme de l'envoi

Ce n'est qu'une fois le délai de rétractation expiré – c'est-à-dire, en pratique, dès le **lendemain de la fin du délai de rétractation** – que l'employeur ou le salarié adresse une demande d'homologation au Direccte, avec un **exemplaire** daté et signé de la **convention** de rupture (*C. trav., art. L. 1237-14, al. 1*).

Cette demande peut être envoyée par **courrier simple** ou **lettre recommandée** avec avis de réception (ce qui est le moyen le plus efficace pour se ménager la preuve de la date de réception par l'administration), ou remise en main propre à l'administration (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

En cas de saisie en ligne du formulaire sur le site **teleRC.travail.gouv.fr**, il faut en envoyer un **exemplaire imprimé**, daté et signé, au **Direccte**. La demande d'homologation ne peut être envoyée par courrier électronique.

Dans tous les cas, ni l'employeur ni le salarié **ne peuvent rectifier unilatéralement** la convention avant son envoi. En cas de modification, l'employeur ou le salarié doivent remplir une nouvelle convention et la faire signer par l'autre partie.

À NOTER La cour d'appel d'Amiens a considéré que l'employeur ne pouvait unilatéralement rectifier la convention avant son envoi pour homologation, même lorsqu'il n'a pas spécialement agi de mauvaise foi (*CA Amiens, 18 avril 2012, n° 11/02584*). De même, la cour d'appel de Grenoble a jugé que l'employeur qui, après un refus d'homologation, avait rectifié la convention de rupture en y insérant un montant d'indemnité spécifique de rupture qui n'y figurait pas à l'origine, aurait dû s'assurer au préalable de l'accord du salarié avant de soumettre à nouveau sa demande d'homologation (*CA Grenoble, 30 mai 2012, n° 11/02461*).

Destinataire de la demande

La demande d'homologation est destinée au **Direccte** du lieu où est **établi l'employeur** (*C. trav., art. R. 1237-3*). Si l'employeur est une entreprise étrangère ne disposant d'**aucun établissement sur le sol français**, c'est le Direccte dont relève le salarié à son adresse personnelle (*Circ. DGT n° 2009-7 du 17 mars 2009*). Si le Direccte

EXEMPLES DE DÉCOMPTE DES DÉLAIS

Voici deux exemples de décompte des délais: le premier ne comprend pas de jour férié, le deuxième en comprend un.

• **Pour une convention signée le mercredi 6 janvier 2016**, le délai de rétractation court à compter du jeudi 7 janvier et s'achève le jeudi 21 janvier à minuit. Si la demande d'homologation est déposée le vendredi 22 janvier, le délai d'instruction court à compter du samedi 23 janvier et se termine le mardi 9 février. La rupture est effective à partir du mercredi 10 février au plus tôt.

• **Pour une convention signée le lundi 20 juin 2016**, le délai de rétractation court à compter du mardi 21 juin et s'achève le mardi 5 juillet à minuit. Si la demande d'homologation est déposée le mercredi 6 juillet, le délai d'instruction court à compter du jeudi 7 juillet et se termine le lundi 25 juillet. Notons qu'étant férié, le jeudi 14 juillet n'est pas comptabilisé. La rupture n'est effective qu'à partir du mardi 26 juillet, au plus tôt.

recevant la demande n'est **pas territorialement compétent** pour la traiter, il n'a pas à instruire cette demande mais doit, en revanche, la transmettre au Direccte compétent et en aviser les parties. Dans ce cas, le délai d'instruction ne court pas (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

▣ Réception de la demande

Dès réception de la demande, le Direccte appose sur la demande d'homologation le **timbre à date du jour d'arrivée**.

Dossier incomplet

Si le dossier est incomplet (par exemple, omission d'une des informations nécessaires à l'instruction de la demande), le **Direccte en informe les parties**, par une notification motivée d'irrecevabilité de la demande. Les parties ne pourront pas se prévaloir d'une homologation implicite, le délai d'instruction ne commençant pas à courir (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

Dossier complet

Si le dossier est complet, le Direccte adresse à chaque partie un **accusé de réception** sur lequel il spécifie (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*):

- la date d'arrivée de la demande;
- la date à laquelle le délai d'instruction expire;
- la mention qu'à défaut de décision dans le délai d'instruction, l'homologation est réputée acquise.

À NOTER Selon une note du Centre d'analyse stratégique (*CAS, Note de veille n° 198, octobre 2010*), la presque totalité des demandes d'homologation étant aujourd'hui envoyées par les employeurs par lettre recommandée, certaines unités territoriales ont simplifié la procédure d'homologation prescrite par la circulaire du 21 juillet 2008 en n'accusant pas réception des demandes.

▣ Comment est instruit le dossier ?

Délai imparti

Pour instruire le dossier, le Direccte dispose de **15 jours ouvrables**. Ce délai inclut tous les jours de la semaine, sauf le repos hebdomadaire (dimanche) et les jours fériés légaux et habituellement chômés. Le délai d'instruction démarre le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande. Si l'employeur et le salarié transmettent chacun une demande d'homologation pour la même convention de rupture, le délai court à compter de l'arrivée de la demande parvenue en premier (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

Le délai expire le dernier jour ouvrable, à minuit. En vertu de l'article R. 1231-1 du Code du travail, lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Étendue du contrôle

Le Direccte s'assure du respect de la **liberté de consentement** des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'**assistance** des parties, du **droit de rétractation**, du montant minimal de l'**indemnité** spécifique de rupture, etc. Il s'assure que la rupture ne s'inscrit pas dans une démarche visant à contourner des procédures et des garanties légales.

■ Décision du Direccte

Le Direccte **notifie par écrit à chaque partie** l'acceptation ou le rejet de la demande d'homologation dans le délai d'instruction imparti. À défaut de décision dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (*C. trav., art. L. 1237-14*).

Demande rejetée

Le rejet de la demande doit être **motivé**. Le Direccte doit indiquer la ou les raisons de fait et/ou de droit le conduisant à refuser l'homologation. Si l'homologation est refusée, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer à s'exécuter dans les conditions habituelles. L'une ou l'autre, voire les deux, peut former un recours contre ce refus (*v. ci-après*).

À NOTER Le refus d'homologation par l'administration de la rupture conventionnelle signée par les parties ne peut caractériser une faute de l'employeur. Le salarié ne peut donc lui reprocher ce refus (*CA Aix-en-Provence, 8 octobre 2013, n° 12/20620*).

Demande acceptée

La décision accordant l'homologation peut être **explicite**, ce qui valide automatiquement la convention.

Cette décision peut aussi être implicite, l'homologation étant **réputée acquise à défaut de notification** dans le **déla**i par le Direccte de sa décision. Celui-ci est alors dessaisi : il ne peut ni prendre d'acte d'instruction, ni retirer l'homologation, quel que soit le motif d'illegalité ou d'opportunité (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*). Dans tous les cas, le Direccte remplit le formulaire et le conserve pour le tenir à la disposition éventuelle du juge prud'homal (*v. ci-dessous*).

ARTICULATION ENTRE RUPTURE CONVENTIONNELLE ET PRISE D'ACTE POSTÉRIEURE

Lorsqu'un salarié qui a signé une rupture conventionnelle souhaite se raviser au profit d'une prise d'acte de la rupture, il lui suffit d'exercer son **droit de rétractation** en respectant le **déla**i de 15 jours et en adressant un courrier en ce sens à l'employeur. Il peut alors prendre acte de la rupture de contrat en invoquant des **manquements antérieurs ou postérieurs** à la signature de la convention de rupture conventionnelle. En revanche, si le salarié n'a **pas exercé son droit de rétractation** dans le délai imparti ou si sa rétractation est irrégulière, la Cour de cassation limite le recours à la prise d'acte aux seuls **manquements** survenus ou découverts **entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet prévue de la rupture** conventionnelle. Autrement dit, une prise d'acte fondée sur des manquements antérieurs à la date d'expiration du délai de rétractation devra être écartée par le juge au profit de la rupture conventionnelle signée par le salarié (*Cass. soc., 6 octobre 2015, n° 14-17.539 FS-PBR; v. le dossier jurisprudence thème -Rupture, atypiques- n° 198/2015 du 3 novembre 2015*).

À NOTER En pratique, certaines unités territoriales n'envoient jamais leur décision d'homologation, de sorte que cette homologation est implicite, seuls les refus étant notifiés en recommandé.

AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL SI LE SALARIÉ EST PROTÉGÉ

■ Demande d'autorisation

Lorsque le salarié est un salarié protégé, l'employeur doit obtenir non pas l'homologation de la convention par le Direccte mais l'autorisation de l'inspecteur du travail. Cette demande doit être adressée – *viale* **Cerfa 14599*01** – par **lettre recommandée** avec avis de réception à l'**inspecteur du travail** dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié protégé.

L'employeur ne peut adresser sa demande qu'**une fois** le **déla**i de **rétractation** de 15 jours calendaires expiré (*Circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008*).

Lorsque l'**avis du CE** est requis, le procès-verbal de la réunion est joint à la demande d'autorisation.

Pour les **médecins du travail**, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail (*C. trav., art. L. 1237-15, al. 2*). La procédure d'autorisation applicable est celle spécifiquement prévue aux articles R. 4623-18 à R. 4623-24 du Code du travail.

À NOTER Pour bénéficier du statut protecteur, le salarié titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise (conseiller prud'homal, conseiller du salarié, etc.) doit veiller à en informer l'employeur au plus tard « au moment de la rupture conventionnelle ». À défaut, il ne pourra se prévaloir de la protection attachée à son mandat, sauf à prouver que l'employeur a eu connaissance de ce dernier par un autre moyen (*Cass. soc., 30 septembre 2015, n° 14-17.748; v. l'actualité n° 16932 du 12 octobre 2015*). La formulation « au moment de la rupture conventionnelle », utilisée par la Cour de cassation, manque de précision. On peut toutefois penser que cette information doit avoir lieu avant la signature de la convention, voire au plus tard avant l'expiration du délai de rétractation de 15 jours, c'est-à-dire à un moment où l'employeur peut encore requérir l'autorisation de l'inspecteur de travail et non l'homologation du Direccte.

■ Décision de l'inspection du travail

Lors de l'instruction, l'inspecteur du travail s'assure :
– de la **liberté de consentement** des parties ;
– de l'absence de toute pression de la part de l'employeur qui se rattacherait notamment à l'exercice du mandat du salarié.

Sa décision doit être précédée d'une **enquête contradictoire** (*C. trav., art. R. 2421-4*).

L'**autorisation** de l'inspecteur du travail est, en principe, **notifiée** dans les **15 jours** qui suivent la réception de la demande. Contrairement à ce qui est prévu pour l'homologation, le silence de l'inspecteur du travail à l'expiration de ce délai ne vaut **pas autorisation implicite**. Et le principe, prévu par la loi de simplification du droit n° 2013-1005 du 12 novembre 2013, selon lequel le silence gardé pendant plus de deux mois par l'administration sur une demande vaut acceptation, ne s'applique pas aux demandes d'autorisation de rupture conventionnelle de salariés protégés. Pour ces demandes, le **défa**ut de **décision expresse** vaut **rejet implicite** de la demande (*D. n° 2014-1291, 23 octobre 2014, JO 1^{er} novembre*).

4 Conséquences de la rupture du contrat

QUAND INTERVIENT LA RUPTURE ?

Une fois l'homologation ou l'autorisation de l'inspecteur du travail acquise, le contrat de travail est rompu à la **date fixée** par les **parties**.

La rupture a lieu **au plus tôt** :

– le **lendemain** du jour de la **notification** de l'homologation (*C. trav., art. L. 1237-13*) ou de celle de l'**autorisation** (*C. trav., art. L. 1237-15*);

– ou, en cas de **silence** du Direccte dans le cadre d'une procédure d'homologation, après l'**expiration** du **délai** d'instruction de **15 jours** ouvrables.

Les parties ou le juge, le cas échéant, ne peuvent **pas** fixer la date de rupture **au jour de l'homologation** (*Cass. soc., 18 février 2015, n° 13-23.880*). Toutefois, lorsque les parties ont fixé la date d'effet de la rupture avant le lendemain de l'homologation, cette erreur ne constitue pas, à elle seule, une cause de nullité de la convention. Il appartient dans ce cas au juge de rectifier la date de la rupture (*Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139*; v. le dossier jurisprudence thème -Rupture, atypiques- n° 198/2015 du 3 novembre 2015).

Aucun préavis de rupture n'est prévu. Les parties peuvent donc convenir de **différer** l'effet de la rupture conventionnelle, de sorte que le contrat de travail ne soit pas immédiatement rompu une fois l'homologation acquise.

À NOTER Lorsque les parties fixent la date de la rupture, elles doivent se donner une marge tenant compte des délais de rétractation et d'instruction (v. encadré page 5). Pour éviter les aléas, il est possible de mentionner, dans la convention, que «la rupture prendra effet à compter du lendemain du jour de l'homologation» tout en indiquant, ce qui est obligatoire, la «date envisagée» de la rupture. Si l'administration statue avant cette date, la rupture prendra effet au lendemain de l'homologation et non à compter de la «date envisagée» indiquée dans le formulaire, laquelle ne constitue qu'une éventualité. La solution vaut même si le courrier d'homologation envoyé par l'administration indique que la rupture peut intervenir à compter d'une date correspondant à la date envisagée dans le formulaire de transmission (*CA Rouen, 2 octobre 2012, n° 11/03752*).

QUELLE INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE VERSER ?

En cas de rupture conventionnelle, le salarié a droit à une indemnité spécifique dont le **montant** est **fixé** par la **convention** de rupture (*C. trav., art. L. 1237-13*).

Le salarié ne peut **pas renoncer** au versement de l'indemnité (*CA Angers, 5 janvier 2010, n° 09/1048*).

► Quel est son montant ?

Au moins l'indemnité légale de licenciement

Le salarié doit percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant ne peut **pas** être **inférieur** à celui de l'**indemnité de licenciement** prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail (*C. trav., art. L. 1237-13*), soit 1/5^e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^e de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté (*C. trav., art. R. 1234-2*), la base de calcul de l'indemnité étant

SIGNATURE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE AU COURS D'UNE ACTION EN RÉSILIATION JUDICIAIRE

Si l'annulation de la rupture conventionnelle n'est pas demandée dans le délai prévu par l'article L. 1237-14 du Code du travail (à savoir dans les 12 mois de l'homologation), les juges n'ont pas à statuer sur une demande en **résiliation judiciaire** du contrat de travail **devenue sans objet**, peu important que cette action ait été introduite en premier. *A contrario*, si le salarié conteste la rupture conventionnelle dans les délais et qu'elle est annulée par le juge, la résiliation judiciaire peut être examinée par ce dernier (*Cass. soc., 10 avril 2013, n° 11-15.651*; v. le dossier jurisprudence thème -Rupture, atypiques- n° 103/2013 du 4 juin 2013).

la moyenne des trois ou des 12 derniers mois bruts de salaire, selon la solution la plus favorable. Ce montant constitue un **plancher**. Les parties sont libres de convenir d'un montant supérieur.

L'**ancienneté** s'apprécie à la date envisagée de la rupture (*Cons. prud'h. Bobigny 6 avril 2010, n° 08-4910*).

À NOTER Selon l'administration (*Circ. DGT n° 2009-4 du 17 mars 2009*), si le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Cependant, la cour d'appel de Montpellier a jugé (*CA Montpellier, 1^{er} juin 2011, 4^e ch. sociale, n° 10/06114*) qu'un salarié n'ayant qu'un peu plus de quatre mois d'ancienneté lorsque la convention de rupture a été conclue et environ six mois lorsqu'elle a été homologuée peut ne pas percevoir d'indemnité de rupture conventionnelle, l'ancienneté minimale requise pour bénéficier de l'indemnité légale de licenciement étant d'une année pleine de services.

Au moins l'indemnité conventionnelle de licenciement

Les entreprises **adhérentes** du Medef, de la CGPME ou de l'UPA doivent verser une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à l'**indemnité conventionnelle** de licenciement si cette dernière est **supérieure** à l'indemnité **légale** de licenciement (*Avenant n° 4 signé le 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 et Instr. DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009*).

Il en est de même pour tout **employeur** entrant dans le **champ** d'application de l'ANI du 11 janvier 2008 sur la **modernisation du marché du travail** (*Arr. du 26 novembre 2009, JO 27 novembre*), c'est-à-dire tous les employeurs du secteur privé, à l'exception notamment des professions libérales, du secteur associatif et des employeurs agricoles.

Lorsque la **convention collective** prévoit **deux types d'indemnités** de licenciement, l'une pour motif **personnel**, l'autre pour motif **économique**, l'indemnité de rupture conventionnelle devrait être au moins égale (*Instr. DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009*):

– soit à l'indemnité légale si au moins l'une des deux indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale;

– soit à l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles sont toutes deux supérieures à l'indemnité légale.

Si la convention de rupture conventionnelle mentionne l'indemnité légale de licenciement alors qu'elle aurait dû mentionner l'indemnité conventionnelle, les parties risquent d'obtenir un refus d'homologation.

À NOTER Lorsque des salariés bénéficient d'indemnités de rupture dont le mode de calcul est dérogoatoire

du droit commun, tel que les journalistes (*C. trav., art. L. 7112-3*) ou les VRP (*C. trav., art. L. 7313-13*), doivent-ils percevoir, en cas de rupture conventionnelle, l'indemnité de licenciement calculé selon ces dispositions spécifiques ou selon le droit commun ? Statuant à propos des journalistes, la Cour de cassation a jugé que, dans la mesure où les dispositions sur la rupture conventionnelle font référence aux modalités de calcul de l'indemnité de licenciement de droit commun, l'employeur n'était pas tenu de verser l'indemnité spécifique de licenciement des journalistes (*Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799 FS-PBR; v. le dossier jurisprudence thème -Rupture, atypiques- n° 198/2015 du 3 novembre 2015*).

▣ Quel est son régime fiscal et social ?

Le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle diffère selon que le salarié est ou non en droit de liquider une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (*CGI, art. 80 duodecimes; Circ. DSS du 10 juillet 2009*). Cette **condition s'apprécie au jour de la rupture effective** du contrat de travail, c'est-à-dire à la date prévue dans la convention de rupture (*Circ. DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 et BOI-RSA-CHAMP-20-40-1030-20121003*).

À NOTER Pour déterminer le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle, il ne doit pas être tenu compte des droits acquis auprès des régimes de retraite complémentaire obligatoire (*Circ. DSS n° 2009-210 du 10 juillet 2009*).

Le salarié ne peut pas liquider sa retraite

Dans ce cas, l'indemnité de rupture conventionnelle est **partiellement exonérée de cotisations de sécurité sociale** dans les limites prévues pour l'indemnité de licenciement hors PSE, soit à hauteur du plus élevé des deux montants suivants et dans la **limite de deux fois le plafond** annuel de la sécurité sociale (Pass), soit 76 080 € en 2015 et 77 232 € en 2016 (*CSS, art. L. 242-1; CGI, art. 80 duodecimes*):

– le **montant de l'indemnité de licenciement** prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi;

– le **double de la rémunération annuelle** brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture ou la moitié du montant de l'indemnité versée.

L'indemnité est **exclue** de l'assiette de la **CSG** et, par voie de conséquence, de celle de la **CRDS** dans la **limite** du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. Toutefois, cette exonération ne peut pas excéder celle admise, dans les conditions exposées ci-dessus, pour les cotisations de sécurité sociale.

La **fraction** des indemnités **exonérée** de cotisations de sécurité sociale est **soumise** au **forfait social** au taux de **20 %**.

Les indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle sont **exonérées d'impôt sur le revenu** dans les mêmes **limites** que l'**indemnité de licenciement** hors PSE (*CGI, art. 80 duodecimes, I, 6°*), c'est-à-dire dans la limite la plus élevée des deux suivantes :

– le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi;

– deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, ces

montants alternatifs étant eux-mêmes retenus sous un plafond égal à six fois le montant annuel du plafond de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités.

Le salarié peut liquider sa retraite

Dès lors que le salarié est en droit de faire valoir ses droits à la retraite de base (au taux plein ou à taux minoré), les indemnités de rupture conventionnelle sont **totale­ment imposables** et soumises **dès le premier euro à cotisations** de sécurité sociale, ainsi qu'à la **CSG** et à la **CRDS**. Ce régime s'apparente à celui applicable à l'indemnité de départ volontaire à la retraite. Cette règle s'applique également aux salariés qui perçoivent une indemnité suite à une rupture conventionnelle alors qu'ils auraient pu bénéficier d'une retraite anticipée (*Circ. DSS, 10 juillet 2009*).

À NOTER L'administration sociale précise que l'employeur doit pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base. À ce titre, ajoute la Direction de la sécurité sociale, l'employeur peut demander au salarié avec lequel il envisage de conclure une rupture conventionnelle de lui fournir copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établie par les caisses de retraite de base dont il dépend (*v. circ. précitée*).

▣ Quid si l'indemnité versée est insuffisante ?

Si le montant de l'indemnité perçue par le salarié est inférieur au minimum légal ou conventionnel, ce dernier peut **saisir** le conseil de **prud'hommes**, dans les **douze mois** de l'**homologation** (*C. trav., art. L. 1237-14*), d'une **demande de complément** d'indemnité, sans avoir à réclamer la nullité de la convention ni à démontrer l'existence d'un vice du consentement (*Cass. soc., 10 décembre 2014, n° 13-22.134; v. l'actualité n° 16735 du 17 décembre 2014*).

Le seul fait pour les parties d'avoir **inscrit** dans la convention de rupture un montant d'**indemnité inférieur** au **minimum légal** ne constitue **pas** une **cause d'annulation** de la convention. Il faut que cette irrégularité ait entraîné un **vice du consentement**, qu'il appartiendra au salarié de démontrer, pour que la nullité de la convention soit éventuellement constatée. En l'absence de vice de consentement, le juge devra toutefois condamner l'employeur à verser au salarié le différentiel (*Cass. soc., 8 juillet 2015, n° 14-10.139; v. le dossier jurisprudence thème -Rupture, atypiques- n° 198/2015 du 3 novembre 2015; Cass. soc., 4 novembre 2015, n° 13-27.873*).

LE SALARIÉ A-T-IL DROIT À D'AUTRES INDEMNITÉS ?

Le salarié qui n'a pas pris la totalité des congés payés bénéficie d'une **indemnité compensatrice de congés payés**. Il perçoit aussi l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

QUELS DOCUMENTS FOURNIR AU SALARIÉ ?

Au moment du départ, l'employeur doit remettre au salarié un **certificat de travail**, un exemplaire de l'**attestation Pôle emploi** et un **solde de tout compte** dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

PEUT-ON PROPOSER AU SALARIÉ UNE TRANSACTION ?

La Cour de cassation admet qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture puissent conclure une **transaction** sous réserve :

– que celle-ci soit signée **postérieurement** à l'**homologation** de la rupture conventionnelle (ou à la notification de l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés) ;

– et qu'elle ait pour **seul objet** de régler un **différend** relatif à l'**exécution du contrat de travail** (paiement d'heures supplémentaires, primes, congés payés, etc.) à condition que ces éléments ne soient pas déjà compris dans la convention de rupture.

En revanche, la transaction ne peut avoir pour objet de régler un **différend** relatif à la **rupture** du contrat. Il est donc impossible de faire signer au salarié une transaction par laquelle il renonce à tout recours judiciaire en contestation de la rupture conventionnelle. À défaut, la **transaction** est **nulle** sans pour autant affecter de ce seul fait la validité de la rupture homologuée (*Cass. soc.*, 26 mars 2014, n° 12-21.136; *Cass. soc.*, 25 mars 2015, n° 13-23.368; v. le dossier jurisprudence théma -Rupture, atypiques- n° 198/2015 du 3 novembre 2015).

L'EMPLOYEUR PEUT-IL RENONCER À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Si le contrat de travail ou la convention collective prévoient des **modalités spécifiques** de renonciation à la clause de non-concurrence en cas de rupture conventionnelle, l'employeur devra respecter s'il veut se libérer du versement de la contrepartie financière (*Cass. soc.*, 4 février 2015, n° 13-25.451).

S'agissant du **point de départ du délai** dont dispose l'employeur pour se rétracter, si le contrat de travail ou la convention collective se bornent à évoquer « la **date de la rupture** du contrat » ou « la date de notification de la rupture », il faudra, dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, retenir la **date** de la **rupture** indiquée par les **parties** dans la **convention** (*Cass. soc.*, 29 janvier 2014, n° 12-22.116, v. le dossier jurisprudence théma- Rupture, atypiques- n° 83/2014 du 6 mai 2014; *Cass. soc.*, 17 novembre 2015, n° 14-14.969).

Lorsqu'une **rupture conventionnelle** a été conclue **après** la notification d'un **licenciement**, elle emporte renonciation à celui-ci. Il n'y a alors pas lieu de considérer que le délai de renonciation à la clause de non-concurrence court à compter de la notification du licenciement. C'est en effet le régime de la rupture conventionnelle qui l'emporte. Ainsi, si aucune disposition contractuelle ou conventionnelle n'impose des modalités de renonciation spécifiques en cas de rupture conventionnelle, le délai court à compter de la date de la rupture indiquée par les parties dans la convention (*Cass. soc.*, 3 mars 2015, n° 13-20.549; v. l'actualité n° 16789 du 9 mars 2015).

À NOTER L'employeur n'a pas à informer le salarié d'une possible renonciation unilatérale à la clause de non-concurrence avant la signature de la convention de rupture. Toutefois, lorsqu'il garantit, même oralement, au salarié, avant la signature de la convention, qu'il percevra l'indemnité de non-concurrence et donc qu'il ne lèvera pas la clause, il s'expose à des poursuites pour vice du consentement s'il ne tient pas cet engagement. Le salarié peut en effet faire valoir que cette manœuvre, destinée à

l'inciter à signer, a été déterminante de son consentement (*v. Cass. soc.*, 9 juin 2015, n° 14-10.192; v. le dossier jurisprudence théma -Rupture, atypiques- n° 198/2015 du 3 novembre 2015).

LE SALARIÉ A-T-IL DROIT AU CHÔMAGE ?

Le salarié dont le contrat a été rompu par une rupture conventionnelle, apte au travail et recherchant un emploi, a **droit** aux **allocations** d'assurance **chômage** (*C. trav.*, art. L. 5421-1 et L. 5422-1).

Selon l'Unédic, la **mention** de la rupture conventionnelle sur l'**attestation** d'employeur destinée à **Pôle emploi** suffit à qualifier le chômage d'involontaire. La date de rupture inscrite dans la convention de rupture correspond à la date de fin de contrat qui doit être retenue comme point de départ des différés d'indemnisation et du délai d'attente (*Règlement général annexé à la convention Unédic du 14 mai 2014*).

À NOTER Lorsqu'un salarié perçoit des indemnités supérieures au minimum légal, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le point de départ du versement des allocations chômage est retardé. La convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 était venue modifier les modalités de calcul du différé d'indemnisation. Il pouvait atteindre au maximum 180 jours (soit près de six mois), contre 75 auparavant. Le Conseil d'État a toutefois annulé l'arrêté du 25 juin 2014 rendant obligatoires les dispositions de la convention d'assurance chômage du 14 mai 2014. Pour garantir la continuité du versement des allocations et du recouvrement des cotisations, le Conseil d'État a néanmoins décidé de reporter les effets de cette annulation au 1^{er} mars 2016, le temps pour les partenaires sociaux de renégocier une nouvelle convention avec les correctifs nécessaires (*CE*, 5 octobre 2015, n° 383956; v. l'actualité n° 16929 du 7 octobre 2015). Dans la mesure où le Conseil d'État n'a remis en cause le différé d'indemnisation de six mois applicable en cas de rupture conventionnelle, cette mesure devrait *a priori* être reprise dans la nouvelle convention chômage.

LE SALARIÉ BÉNÉFICIE-T-IL DE LA PORTABILITÉ DE SES DROITS SANTÉ ET PRÉVOYANCE ?

Les salariés dont le contrat est rompu suite à une rupture conventionnelle bénéficient de la **portabilité** de leurs **garanties frais de santé et prévoyance** pendant la période d'indemnisation par l'assurance chômage dans la limite de 12 mois (*v. le dossier juridique -Maladie, prévoy.- n° 90/2014 du 16 mai 2014*).

5 Recours juridictionnel

Après l'homologation de la convention, l'une ou l'autre des parties a la possibilité de **contester** la validité de la **convention**, les conditions de son exécution ou l'**homologation** elle-même. Elles peuvent aussi contester le **refus d'homologation**.

À NOTER Une clause de renonciation à tout recours juridictionnel contenue dans une convention de rupture doit être réputée non écrite, comme contraire à l'article L. 1237-14 du Code du travail, sans qu'en soit affectée la validité de la convention elle-même (*Cass. soc.*, 26 juin 2013, n° 12-15.208 FS-PBR). En présence d'une telle clause, le salarié reste donc entièrement libre de saisir les juridictions.

RECOURS DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF POUR LES SALARIÉS PROTÉGÉS

Dans la mesure où la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail (v. page 8), le **juge judiciaire n'a pas compétence** pour se prononcer sur la validité de la rupture, y compris lorsque le salarié conteste la validité de son consentement. Seul le **juge administratif** doit être saisi de la question (*Cass. soc.*, 26 mars 2014, n° 12-21.136; *Cass. soc.*, 15 avril 2015, n° 13-22.148; *Circ. DGT* n° 07/2012 du 30 juillet 2012, fiche 14). Par ailleurs, la Cour administrative d'appel de Versailles a récemment jugé que **seul le salarié protégé** a la possibilité de **contester la rupture conventionnelle** autorisée par l'inspection du travail. L'employeur ne peut pas former un recours contre cette décision dans la mesure où elle lui donne satisfaction et qu'il n'a donc pas d'intérêt à agir (*CAA Versailles*, 16 décembre 2014, n° 12-3269).

QUELLE EST LA JURIDICTION COMPÉTENTE ?

Le **conseil de prud'hommes** est seul **compétent** pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout autre recours contentieux ou administratif (sauf pour les salariés protégés, v. encadré page 7) est exclu (*C. trav.*, art. L. 1237-14, al. 4).

Toutefois, en cas de contentieux concernant un **avocat salarié** titulaire d'un contrat de travail, le recours doit être effectué devant le **Bâtonnier**.

À NOTER L'objet du litige portant sur la contestation d'une rupture conventionnelle est de nature individuelle et ne porte pas atteinte à l'intérêt collectif de la profession. Ni le comité d'entreprise, ni les syndicats ne sont donc recevables à demander l'annulation de ruptures conventionnelles auxquelles ils ne sont pas parties, une éventuelle action en nullité ne pouvant être exercée que par les salariés concernés (*Cass. soc.*, 9 mars 2011, n° 10-11.581; *Cass. soc.*, 15 janvier 2014, n° 12-23.942).

QUEL DÉLAI POUR FORMER LE RECOURS ?

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de **12 mois** à compter de la **date d'homologation** de la convention (*C. trav.*, art. L. 1237-14, al. 4). C'est au salarié de prouver les faits qu'il invoque.

QUEL EST LE POUVOIR DES PRUD'HOMMES ?

En cas d'un **refus d'homologation** par la Direccte, les parties peuvent-elles saisir le conseil de prud'hommes pour faire homologuer la convention de rupture conventionnelle qu'elles ont conclue ? Selon la DGT, « **en aucun cas, le conseil de prud'hommes n'est compétent pour accorder l'homologation** de la rupture conventionnelle » (*Circ. DGT* n° 2009-04 du 17 mars 2009). Notons que certaines juridictions font de la résistance, en homologuant les ruptures conventionnelles. La cour d'appel de Versailles a ainsi reconnu au juge des référés le pouvoir de prononcer l'homologation de la convention (*CA Versailles*, 14 juin 2011, n° 10/01005).

En revanche, le conseil des prud'hommes peut juger la **rupture** homologuée **nulle** et la **requalifier** en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**, ce qui ouvre droit pour le salarié aux indemnités et aux dommages-intérêts prévus dans ce cas.

À NOTER Lorsque la convention de rupture conclue avec le salarié apte à l'issue d'un accident du travail est annulée, l'intéressé doit se contenter, en plus de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, de l'indemnisation de droit commun versée en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il ne peut pas percevoir l'indemnité spéciale de licenciement pour inaptitude professionnelle prévue à l'article L. 1226-14 du Code du travail, ni l'indemnité prévue à l'article L. 1226-15 du Code du travail versée en cas de méconnaissance par l'employeur de l'obligation de réintégration du salarié déclaré apte, ainsi que les dommages et intérêts pour inobservation de la procédure de licenciement en application de l'article L. 1226-15 du Code du travail (*Cass. soc.*, 9 juillet 2014, n° 13-18.696).