

Le droit du travail

La rupture conventionnelle

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

Table des matières

Préambule.....	3
Introduction.....	3
Les conditions	3
La convention de rupture	3
L'existence de la convention.....	3
La forme de la convention.....	4
La large possibilité de recourir à la rupture conventionnelle.....	4
Le cas expressément prévu des salariés protégés	4
L'élargissement jurisprudentiel du recours.....	4
La procédure propre à la rupture conventionnelle.....	5
Les entretiens et la possibilité de rétractation	5
Les entretiens.....	5
L'exercice du droit de rétractation.....	5
L'homologation et la date de la rupture	6
La décision de l'homologation par la DREETS	6
La date de rupture	6
Les effets.....	7
Les droits du salarié.....	7
L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.....	7
Les allocations chômage	7
Les documents à remettre	7

L'articulation avec une autre rupture.....	7
L'articulation avec le licenciement	7
L'articulation avec la prise d'acte	8
L'articulation avec la résiliation judiciaire	8
Le contentieux éventuel.....	8
L'action judiciaire	8
Les modalités.....	8
Références	9

Préambule

La rupture conventionnelle individuelle est l'une des causes de rupture du contrat de travail. Dans cette leçon nous verrons l'intérêt du recours à la rupture conventionnelle individuelle ainsi que sa mise en œuvre.

Introduction

La rupture conventionnelle individuelle permet aux parties de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail.

Elle a été créée par l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail pour disposer d'un mode de rupture alternatif aux ruptures unilatérales. La loi du 26 juin 2008 l'a consacrée dans le Code du travail. Elle connaît un vif succès.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission et de la rupture amiable prévue par le Code civil. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

C. trav., art. L. 1237-11; Soc., 15 oct. 2014, n°11-22251

La rupture conventionnelle individuelle doit être distinguée de la rupture conventionnelle collective qui est un nouveau mode de rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif et qui a été instaurée par les ordonnances Macron. Elle rencontre moins de succès même si elle a l'avantage de ne pas nécessiter une justification économique.

C. trav., art. L. 1237-17

Les conditions

La convention de rupture

L'existence de la convention

La rupture conventionnelle résulte « d'une convention signée par les parties au contrat ». C'est la pièce maîtresse de ce mode de rupture.

La convention doit obéir aux exigences classiques du droit des contrats : le consentement ne doit pas être vicié par erreur, dol, ou violence.

Son contenu peut être synthétique : les parties négocient notamment le montant de l'indemnité de rupture et fixent la date de rupture.

C. trav., art. L. 1237-13 ; Soc., 23 mai 2013, n°12-13865 (admettant la violence en raison de pressions)

La forme de la convention

Dans le silence de la loi, elle se présente au choix soit sous la forme d'un contrat écrit distinct, soit sous celle d'un formulaire d'homologation.

La remise d'un exemplaire signé au salarié ne se présume pas. Il revient à l'employeur de prouver qu'il lui a remis un exemplaire. La formule du CERFA « établie en double exemplaire » ou la mention « lu et approuvé » suivi d'une signature ne suffisent pas. À défaut de remise, il y a nullité de la convention et requalification produisant les effets d'une rupture sans cause réelle et sérieuse.

Soc., 3 juil. 2019, n°17-14232 ; Soc., 23 sept. 2020, n°18-25770

La large possibilité de recourir à la rupture conventionnelle

Le cas expressément prévu des salariés protégés

Le législateur a prévu la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle individuelle, avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

C. trav., art. L. 1237-15 – voir leçon 14-2.

L'élargissement jurisprudentiel du recours

Dans le silence du texte, c'est la jurisprudence qui au gré des questions posées a élargi les hypothèses de recours.

La rupture conventionnelle est possible en cas de difficultés économiques, mais elle ne doit pas avoir pour effet de contourner les règles du licenciement pour motif économique.

Soc., 9 mars 2011, n° 10-11581

La jurisprudence a d'abord considéré qu'elle était impossible lorsque le salarié est victime de harcèlement moral. Mais elle a ensuite précisé qu'il fallait qu'un vice du consentement soit établicelui-ci soit établi.

Soc., 30 janv. 2013, n° 11-22332 ; Soc., 23 janv. 2019, n°17-21550

La rupture conventionnelle individuelle est possible en cas de situation conflictuelle, mais l'existence du différend ne doit pas affecter la validité de la convention de rupture, en raison de la pression.

Soc., 23 mai 2013, n°12-13865

La conclusion d'une transaction parallèle est admise si elle ne peut avoir pour objet que de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat, mais à son exécution. Elle ne peut alors porter que sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Soc., 26 mars 2014, n° 12-21136 ; réponse ministérielle 2 sept. 2014

La rupture conventionnelle individuelle peut être conclue dans des situations où le licenciement est prohibé :

- Au cours d'un congé de maternité, ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de la période ;

Soc., 25 mars 2015 n° 14-10149

- Pendant la suspension du contrat consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;

Soc., 30 sept 2014, n°13-16297

- La rupture conventionnelle individuelle peut être conclue par un salarié déclaré inapte à son poste.

Soc., 9 mai 2019, n°17-28767

La procédure propre à la rupture conventionnelle

Les entretiens et la possibilité de rétractation

Les entretiens

Un ou plusieurs entretiens sont prévus, mais la loi ne fixe aucune condition pour la forme de la convocation.

C. trav., art. L. 1237-12

L'absence d'entretien entraîne la nullité de la rupture conventionnelle individuelle. C'est celui qui invoque la nullité qui doit en établir l'inexistence.

Soc., 1^{er} déc. 2016, n° 15-21609

Il n'y a pas de délai légal entre l'entretien et la signature de la convention de rupture. Celle-ci peut intervenir, le même jour, à l'issue de l'entretien.

C. trav., art. L. 1237-11 et L. 1237-12 ; soc., 13 mars 2024, n°22-10551

Le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise ou, en l'absence de comité social et économique (CSE), par un conseiller du salarié. L'employeur peut se faire assister par une personne de choix, selon les modalités différentes en fonction de la taille de l'entreprise.

Le défaut d'information sur la possibilité d'assistance ne constitue une formalité substantielle entraînant la nullité de la convention de rupture. Il en est de même pour la mention de la possibilité de contacter le Pôle emploi.

C. trav., art. L. 1237-12 ; Soc., 29 janv. 2014, n°12-27594 ; Soc., 29 janv. 2014, n°12-25951

L'exercice du droit de rétractation

La loi instaure un droit de rétractation des parties dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention. Ce délai est mentionné dans la convention.

C. trav., art. L. 1237-13

Ce droit s'exerce sous la forme d'une lettre adressée à l'autre partie. L'employeur peut se rétracter dans les mêmes conditions que le salarié.

Soc., 19 juin 2019, n° 18-22897

En cas d'erreur sur la date d'expiration du délai, l'erreur ne peut entraîner la nullité de la convention que si elle 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.

Soc 29 janv. 2014, n°12-24539

L'homologation et la date de la rupture

La décision de l'homologation par la DREETS

La convention est adressée par la partie la plus diligente à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) pour homologation. La demande d'homologation doit obligatoirement être téléchargée, complétée et signée, puis télétransmise sur un site dédié.

Pour aller plus loin

Site du TélERC, service de saisie d'une demande d'homologation de rupture conventionnelle :

<http://www.telerc.travail.gouv.fr>

Pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions légales, l'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande. Pendant ces 15 jours, elle peut prendre une décision explicite de refus ou d'homologation. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise : la décision est donc implicite.

Le refus d'homologation peut faire l'objet d'un recours dans un délai de 12 mois.

C. trav., art. L. 1237-14 ; Soc., 19 juin 2019, n°18-22897

La date de rupture

Le contrat peut être rompu à une date convenue par les parties, dès le lendemain de la décision expresse ou implicite d'homologation, sans respecter un préavis.

C. trav., art. L. 1237-14

Les effets

Les droits du salarié

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le salarié perçoit une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. Il doit figurer en toutes lettres dans la convention.

C. trav., art. L. 1237-13 ; R. 1134-1 et s.

En cas d'erreur, la DREETS refuse d'homologuer. Par ailleurs, la nullité de la convention n'est pas encourue s'il y a erreur sur la date de rupture et l'insuffisance de montant : la date doit être rectifiée par les juges et une condamnation pécuniaire prononcée.

Soc., 8 juil. 2015, n°14-10139

L'indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement.

L'employeur verse un forfait social de 40 % de l'indemnité. Il faut l'intégrer pour apprécier le coût de la rupture.

C. Séc. Soc., art. 137-15

Les allocations chômage

Le salarié peut prétendre aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions.

Les documents à remettre

L'employeur est tenu de donner au salarié :

- Un certificat de travail ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- L'attestation pour le Pôle emploi.

L'articulation avec une autre rupture

L'articulation avec le licenciement

La rupture conventionnelle individuelle peut être conclue après la notification d'un licenciement. Elle vaut renonciation commune des parties au licenciement.

Soc, 3 mars 2015, n°13-20549

La rupture conventionnelle après l'engagement d'une procédure disciplinaire n'emporte pas renonciation au droit disciplinaire.

Soc, 3 mars 2015, n°13-15551

Elle ne constitue pas une interruption de la prescription des poursuites disciplinaires.

Soc., 3 mars 2015, n°13-23348

La découverte de fautes entre la fin du délai de rétraction et la date de rupture permet d'engager un licenciement disciplinaire.

Soc., 25 juin 2025, n° 24-12.096

L'articulation avec la prise d'acte

La prise d'acte ne peut se faire qu'à condition d'être fondée sur des manquements survenus ou découverts entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date d'effet de la rupture conventionnelle.

Soc., 6 oct. 2015, n°14-17539

L'articulation avec la résiliation judiciaire

L'action en résiliation devient sans objet, sauf à ce que le salarié demande l'annulation de la rupture conventionnelle dans les 12 mois suivant son homologation.

Soc., 10 avr. 2013, n°11-15651

Le contentieux éventuel

L'action judiciaire

Seul le conseil des prud'hommes est compétent pour un litige relatif à une rupture conventionnelle individuelle.

Le contentieux concerne uniquement une action pour vice du consentement. L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Les modalités

Le recours doit être formé d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation.

C. trav., art. L. 1237-14

L'action collective d'un syndicat est irrecevable, car le litige relatif ne porte pas, en lui-même, atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

Soc., 10 avril 2013, n° 11-15651

Références

Comment citer ce cours ?

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



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