



L'homologation de la convention de rupture

publié le **20/02/2015**, vu **4268 fois**, Auteur : [Maître Joan DRAY](#)

Un arrêt de la chambre sociale en date du 5 novembre 2014 a rappelé qu'une transaction ne peut être signée que postérieurement à l'homologation de la convention de rupture. Retour sur la procédure et les conséquences attachées à l'homologation de la convention de rupture du contrat de travail, au regard de l'actualité jurisprudentielle.

Un arrêt de la chambre sociale en date du 5 novembre 2014 a rappelé qu'une transaction ne peut être signée que postérieurement à l'homologation de la convention de rupture.

Retour sur la procédure et les conséquences attachées à l'homologation de la convention de rupture du contrat de travail, au regard de l'actualité jurisprudentielle.

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 a introduit, aux articles L.1237-11 et suivants du Code du travail, la rupture conventionnelle parmi les autres modes de rupture du contrat de travail, tels que le licenciement ou la démission.

Un précédent article a exposé les conditions attachées à l'ouverture de ce mode de rupture, il sera ici évoquée l'homologation de la convention de rupture.

Pour rappel, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie, elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée.

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un entretien, au cours duquel le salarié peut se faire assister.

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui sera versée au salarié.

A l'issue de la procédure, la convention conclue entre les parties doit faire l'objet d'une homologation.

I – La demande d'homologation

Aux termes de l'article L.1237-14 du Code du travail : *"A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture"*.

Un modèle de demande d'homologation à adresser à l'administration a été publié par arrêté du 8 février 2012, le formulaire est disponible sur www.service-public.fr.

Le formulaire de demande d'homologation comprend une première partie relative aux parties à la convention et une seconde partie relative aux dates du ou des entretiens et à l'assistance des parties.

Dès le lendemain de la fin du délai de rétractation, la demande d'homologation peut être adressée à l'administration par la partie la plus diligente.

La demande d'homologation envoyée à l'administration la veille de l'expiration du délai de rétractation ne peut être valablement acceptée par l'administration et ne saurait être régularisée par une demande d'homologation postérieure (CA Lyon 26 août 2011 n° 11-00551).

Faute d'homologation régulière, la convention de rupture est nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

il est fortement conseillé d'adresser le document par lettre recommandée avec avis de réception, afin de disposer d'une preuve de l'envoi de la convention.

L'autorité administrative compétente pour l'homologation de la convention de rupture est le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Direccte) du lieu où est établi l'employeur.

II – L'instruction de la demande

A) Délai d'instruction

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par le Code du travail.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

En revanche, un dossier incomplet fait obstacle à ce que les parties puissent se prévaloir de l'acquisition d'une homologation implicite.

A l'arrivée de la demande d'homologation, l'administration compétente adresse à chaque partie un accusé de réception de cette demande sur lequel sont spécifiées, d'une part, la date d'arrivée de la demande et, d'autre part, la date à laquelle le délai d'instruction expire.

B) Etendue du contrôle

Il incombe à la Direccte de s'assurer de la validité de la demande d'homologation.

Son contrôle doit porter sur les points qui permettent de vérifier le libre consentement des parties, d'une part, et, d'autre part, sur les éléments fondant l'accord du salarié (par exemple, montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, respect du délai de rétractation, etc.). (Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008, 3° - B).

L'administration opère un contrôle de la conformité de la procédure suivie, elle vérifie ainsi :

- la façon dont salarié et employeur ont été assistés au cours de chaque entretien préalable ;
- le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle versée ;
- la date envisagée pour la rupture du contrat de travail ;
- la date et la signature de la convention ;
- la date de fin du délai de rétractation.

La Directe s'attache au contrôle de l'existence des informations qui sont substantielles à l'homologation dans le cadre, notamment, du consentement libre et éclairé des parties.

L'administration contrôle également le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Elle procède à la vérification de :

- la base de calcul : l'indemnité est calculée sur la moyenne des 3 ou 12 derniers mois de rémunération, au plus favorable ;
- le mode de calcul : le montant de cette indemnité doit correspondre au moins à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Enfin, la rupture conventionnelle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et aux plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Le caractère coordonné et organisé des ruptures conventionnelles peut constituer un indice additionnel de détournement des garanties en matière de licenciements économiques et collectifs.

III – La décision de l'administration

L'administration, dans le délai d'instruction de 15 jours, notifie par écrit à chaque partie, soit l'acceptation de la demande d'homologation, soit le rejet de la demande d'homologation.

Après l'expiration du délai d'instruction sans qu'il y ait eu rejet exprès de la demande d'homologation, cette dernière est réputée acceptée.

Il n'est alors plus possible pour l'administration de prendre un acte d'instruction ou de retirer l'homologation, quel que soit le motif d'illégalité ou d'opportunité.

La partie qui conteste la convention, l'homologation ou le refus d'homologation doit saisir le conseil de prud'hommes.

Le recours devant le juge prud'homal 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 ou du refus.

Lorsque la décision d'homologation est implicite, le point de départ de la prescription se situe au lendemain de l'expiration du délai d'instruction.

IV – La portée de l'homologation

A) Le sort du contrat de travail

En application de l'article L.1237-14 précité, une fois homologuée, la convention est valide, elle peut donc être mise en application et le contrat de travail est valablement rompu.

Il existe 2 cas de défaut d'homologation de la convention :

- le refus opposé par l'administration ;
- l'absence de demande d'homologation par les parties à la convention.

Pour la jurisprudence, dès lors que la convention n'a pas été homologuée, le contrat de travail doit se poursuivre (CA Dijon 20 septembre 2012 n° 11-00988).

Toutefois, lorsque la rupture de la relation de travail est établie, elle doit s'analyser en un licenciement irrégulier en la forme et au fond (CA Lyon 27 juin 2014 n° 13-3071).

B) La transaction

La Cour de cassation a admis qu'employeur et salariés peuvent valablement conclure une transaction après une rupture conventionnelle, mais elle pose des conditions strictes.

D'une part, la transaction ne doit pas avoir pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail.

Elle peut seulement porter sur un litige en lien avec l'exécution du contrat (tel que le paiement des heures supplémentaires) et à condition que les éléments sur lesquels elle porte ne soient pas déjà compris dans la convention de rupture.

D'autre part, la Cour de cassation, dans sa décision du 5 novembre 2014 a indiqué le moment où devait intervenir cette transaction (Cass. soc. 5 nov. 2014 n° 12-28.260, n° 1928 FS-D).

La Cour de cassation rappelle que : **"une transaction ne peut être valablement conclue après une rupture conventionnelle que si elle intervient postérieurement à l'homologation administrative de la convention de rupture"**.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller [juridique.net](http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm) : <http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm>

Joan DRAY
Avocat à la Cour
joanadray@gmail.com

76/78 rue Saint-Lazare

75009 PARIS

tel:09.54.92.33.53

FAX: 01.76.50.19.67