



La rupture conventionnelle du salarié protégé

Conseils pratiques publié le **23/07/2020**, vu **9029 fois**, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Le salarié protégé peut lui aussi bénéficier d'une rupture conventionnelle de son contrat. Celle-ci est simplement soumise à une procédure plus stricte, encadrée par l'avis du CSE et l'accord de la DIRECCTE.

Le salarié protégé peut lui aussi bénéficier d'une rupture conventionnelle, telle que prévue aux articles [L.1237-11 et suivants](#) du Code du travail.

Les conditions de mise en oeuvre sont identiques à celle d'un salarié non protégé. Voir l'étude dédiée [ici](#).

Le salarié protégé pourra éventuellement contester cette rupture conventionnelle, sous certaines conditions précisées, comme nous les avons déjà évoquées dans un précédent [article](#).

Mais du fait de son statut particulier, la rupture conventionnelle de ce salarié comporte des subtilités par rapport à la procédure classique.

L'avis du CSE doit être donné sur la rupture conventionnelle du salarié protégé.

La consultation du CSE est destinée à lui permettre de vérifier les aspects précis de la rupture envisagée, pour donner un avis éclairé.

Lors de la réunion, l'employeur doit donc indiquer au CSE qui est à l'initiative de la rupture (l'employeur ou le salarié protégé), et expliquer dans quel contexte cette demande intervient.

La Doctrine recommande de présenter au CSE le projet de rupture conventionnelle finalisé, mais non signé. En effet la consultation du CSE doit intervenir quand les parties ont trouvé un accord définitif sur la rupture, mais avant que le formulaire CERFA ne soit signé. Car à défaut la consultation du CSE n'a plus d'objet.

Seule la mention de l'indemnité qui sera versée au salarié protégé peut rester confidentielle, sauf si ce dernier veut en informer le CSE.

La consultation du CSE prend la forme d'un vote à la majorité des membres présents et à bulletins secrets (*Art. R.2421-9 du Code du travail*). Le vote à main levée peut être admis par la jurisprudence si l'absence de confidentialité n'a pas influencé le sens du vote, mais cela reste difficilement démontrable (*CE. 22 mars 1991, n°84280*).

L'Inspecteur du travail doit autoriser la rupture

conventionnelle du salarié protégé

Une fois l'avis du CSE recueilli, le formulaire CERFA peut être finalisé, et il sera adressé à la DIRECCTE pour approbation après l'expiration du délai de rétractation classique ([Articles R.2421-18 et suivants du Code du travail](#)).

L'Inspection du travail dispose de 2 mois pour se prononcer. En cas de refus de la DIRECCTE, les parties ne peuvent pas rompre le contrat de travail.

Cet article est non exhaustif. N'hésitez pas à exposer votre situation détaillée par mail au [Cabinet FOUQUE-AUGIER](#), pour une étude personnalisée de votre cas, et un accompagnement dans la procédure de rupture conventionnelle.