



RUPTURE CONVENTIONNELLE DES RELATIONS DE TRAVAIL

publié le **15/09/2016**, vu **4119 fois**, Auteur : [Murielle Cahen](#)

Le « succès » de la rupture conventionnelle dans les relations du travail est connu : environ 30 000 ruptures conventionnelles sont conclues chaque mois, pour un taux de refus d'homologation avoisinant les 5%. Et cette force statistique semble bien se traduire en droit par une manière de suprématie de la rupture conventionnelle sur les autres modes de ruptures.

La rupture conventionnelle permet de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord passé entre l'employeur et le salarié. Spécifiquement prévue par le [Code du travail](#), la rupture conventionnelle a un régime juridique propre : ce n'est ni une démission à l'initiative du salarié, ni un licenciement à l'initiative de l'employeur.

La rupture du contrat de travail peut être subie ou choisie. Le licenciement pour faute lourde, faute grave, faute simple ou licenciement dans le cadre d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi est à l'initiative de l'employeur, tandis que la démission est à l'initiative du salarié. La rupture conventionnelle est elle un accord à l'amiable des deux parties.

Dans les conditions fixées par les articles [L. 1237-11](#) à [L. 1237-16](#) du Code du travail, issus de la [loi du 25 juin 2008](#) « portant modernisation du marché du travail », l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien (s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi..), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

La rupture conventionnelle est une procédure qui 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 (CDI).

Il ne faut pas confondre la rupture conventionnelle (encadrée par le Code du travail) et la rupture amiable (ou départ négocié, ou départ volontaire...) régie par le Code civil ([art 1134](#)) qui ne relève pas du droit du travail. Depuis l'instauration de la rupture conventionnelle, la jurisprudence n'admet plus la *rupture amiable* (sauf accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois ou plan de sauvegarde de l'emploi). En effet les juges y voient le détournement d'une procédure légale d'ordre public ([Cass. soc. 15 oct. 2014, n° 11-22251](#)).

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties. Selon la Cour de cassation, 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 conventionnelle conclue en application de l'article L. 1237-11

du code du travail ([arrêt du 30 septembre 2013](#)).

Cette liberté de consentement n'est notamment pas garantie si la signature de la rupture intervient dans une situation de harcèlement moral. Dans ce cas, la rupture conventionnelle risque d'être annulée par le juge et de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conduisant au versement d'indemnités pour le salarié arrêt de la [Cour de cassation du 30 janvier 2013](#).

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail qui semble très simple, mais qui est très encadré. Durant l'année 2015, la Cour de cassation a rendu de nombreuses décisions notamment concernant la négociation d'une rupture conventionnelle avec une femme en congé de maternité, la validité de la convention lorsqu'il y a des erreurs de date de rupture ou de montant de l'indemnité de rupture.

I. Régime juridique

A. Définition

La rupture conventionnelle permet de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord passé entre l'employeur et le salarié. Spécifiquement prévue par le Code du travail, la rupture conventionnelle a un régime juridique propre : ce n'est ni une démission à l'initiative du salarié, ni un licenciement à l'initiative de l'employeur.

Dans la pratique, il était déjà fréquent de voir salariés et employeur s'entendre pour mettre fin au contrat de travail : départ négocié, licenciement à l'amiable, etc. Instaurée au sein du Code du travail depuis quelques années, la rupture conventionnelle est venue clarifier et encadrer ces pratiques déjà anciennes.

Dans les entreprises, les ruptures conventionnelles sont le plus souvent conclues pour les motifs suivants : le salarié est en mésentente avec sa hiérarchie ; le contenu du travail ou le salaire ne conviennent plus au salarié ; le salarié souhaite réaliser un projet personnel ou professionnel (création d'entreprise par exemple) ; plus généralement, lorsque l'entreprise souhaite se séparer d'un salarié, mais que son licenciement s'avèrerait risqué d'un point de vue juridique : l'entreprise entame alors la procédure auprès du salarié afin de négocier son départ.

Mais bien d'autres causes peuvent expliquer une demande de rupture conventionnelle : l'âge ou les raisons de santé, de nouvelles méthodes de management, etc. Dès lors qu'elle remplit les conditions juridiques qui suivent, la rupture conventionnelle n'a, de toute manière, pas à être motivée pour être validée.

La rupture conventionnelle présente un avantage pour chaque signataire. Employeur et salarié peuvent chacun y trouver leur compte. Pour le salarié qui souhaite quitter son entreprise, elle est bien plus avantageuse qu'une démission puisque le salarié touchera des indemnités de rupture bien plus importantes tout en bénéficiant ensuite des allocations chômage, ce que permet rarement une démission (sauf pour les démissions qui donnent droit au chômage).

Du point de vue de l'entreprise, la procédure à suivre est bien moins lourde que celle prévue pour le licenciement, qui suppose le respect strict des délais et des formalités prévues par le Code du travail. En outre, les motifs exigés par le droit du travail pour licencier un salarié sont parfois difficiles à justifier sur le plan juridique. Pour l'employeur qui souhaite le départ d'un salarié sans risquer une action en justice par la suite, la rupture conventionnelle constitue alors une mesure alternative qui a bien moins de chances d'être contestée aux prud'hommes qu'un licenciement.

Des avantages qui expliquent le succès d'une procédure dont les conditions de mise en place sont relativement simples à réunir.

B. Conditions

Pour la Cour de Cassation (arrêt de la [chambre sociale du 15 octobre 2014](#)), la rupture d'un CDI par un accord conclu entre un employeur et un salarié ne peut intervenir que dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Les parties ne peuvent donc pas conclure de rupture amiable en dehors de ce cadre légal. Pour les tribunaux, une rupture d'un commun accord qui ne respecterait pas les conditions et la procédure de rupture conventionnelle qui suivent doit être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La procédure n'est applicable qu'aux salariés en CDI. Ceux en CDD ne peuvent donc pas y prétendre, mais rien ne les empêche de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord avec leur employeur sans avoir recours à la rupture conventionnelle.

Le fait que la société rencontre des difficultés économiques ne l'empêche pas de conclure une rupture conventionnelle. En revanche, cette procédure ne peut pas être mise en oeuvre dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi élaboré lors d'un licenciement économique collectif.

Les tribunaux considèrent que la rupture conventionnelle peut être conclue lorsque le salarié est en arrêt maladie, en congé parental, en congé sabbatique ou en congé sans solde. La jurisprudence récente affirme en outre qu'une rupture conventionnelle peut même être conclue pendant un arrêt de travail faisant suite à un accident de travail ou une maladie professionnelle (arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 30 septembre 2014). Toujours selon la jurisprudence, la protection de la femme enceinte n'empêche pas une rupture conventionnelle pendant un congé de maternité. <http://droit-finances.commentcamarche.net/faq/22279-rupture-conventionnelle-et-conge-maternite>

La rupture conventionnelle ne vise pas les départs à la retraite volontaire. Le salarié concerné ne peut donc prétendre à une quelconque indemnité à ce titre.

Bien souvent, un employeur qui souhaite se séparer d'un salarié hésite entre une procédure de rupture conventionnelle et une procédure de licenciement. Il peut, par exemple, commencer l'une puis finalement changer d'avis et opter pour l'autre, et inversement. La jurisprudence a ainsi apporté des précisions sur l'articulation entre ces deux procédures via trois arrêts rendus le 3 mars 2015.

Dans son premier arrêt, la Cour de Cassation a admis qu'il était possible de conclure une rupture conventionnelle après la notification d'un licenciement. En signant la convention de rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur sont dès lors considérés comme ayant renoncé au licenciement. Dans un deuxième arrêt, la Haute Juridiction reconnaît le droit pour l'employeur de reprendre une procédure disciplinaire de licenciement après l'exercice par le salarié de son droit de rétractation de la rupture conventionnelle. Après cette renonciation, l'employeur peut donc toujours convoquer à nouveau le salarié à un entretien préalable de licenciement. Enfin, dans un troisième arrêt, la Cour de Cassation précise que la signature d'une rupture conventionnelle n'interrompt pas le délai de prescription de deux mois pendant lequel des poursuites disciplinaires peuvent être engagées contre un salarié pour un fait fautif. Par conséquent, si la procédure de rupture conventionnelle échoue, l'employeur doit bien veiller au respect des délais de prescription avant de sanctionner son salarié.

La procédure de rupture conventionnelle n'est pas applicable aux fonctionnaires ou aux contractuels. Seuls les salariés du secteur privé sont concernés.

II. Application

A. Modalités

La demande de rupture conventionnelle peut être initiée aussi bien par l'employeur que par le salarié. Cette demande n'est pas obligatoirement écrite : elle peut donc être faite oralement. Mais en pratique, il est toutefois conseillé au salarié qui souhaite quitter son entreprise d'adresser une lettre de demande de rupture conventionnelle à son employeur par courrier ou par lettre remise en main propre.

Accepter de négocier ne signifie pas accepter la rupture conventionnelle. Chacune des parties est donc libre d'entamer des négociations et d'accepter ou non les prétentions de l'autre. En cas d'accord de principe sur l'idée d'engager une rupture conventionnelle, les deux parties doivent d'abord convenir de ses modalités au cours d'un ou plusieurs entretiens préalables (un au minimum).

A ce stade, le salarié négocie notamment le montant de son indemnité de rupture conventionnelle en demandant un montant qui peut être supérieur à l'indemnité minimum légale. Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est bien sûr le point le plus important de la négociation, mais d'autres éléments peuvent parfaitement être négociés au cours de cette étape. En cas de refus, le salarié (ou l'employeur) n'a pas l'obligation de motiver sa décision. A l'inverse, pour être valable, l'accord des parties doit être formalisé par l'établissement et la signature d'une convention.

Employeur comme salarié peuvent chacun refuser une proposition de rupture conventionnelle. Lorsqu'elle provient de l'employeur, le salarié est donc tout à fait libre de la refuser sans encourir de sanction. A l'inverse, l'employeur peut tout à fait refuser une rupture conventionnelle proposée par le salarié, et ce, autant de fois qu'il le souhaite. Il n'a pas à fournir les motifs de sa décision.

La convention signée par les deux parties doit mentionner toutes les modalités de la rupture, et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture ainsi que la date de cessation du contrat. En revanche, employeur comme salarié n'ont pas à mentionner les motifs de la rupture conventionnelle sur la convention.

B. Effets

Une fois validée, la rupture conventionnelle entraîne plusieurs conséquences.

Le contrat prend fin le jour fixé par la convention. Mais cette date de rupture ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain de l'homologation par la DDT, explicite ou tacite, ou de la décision de l'Inspection du travail pour les salariés protégés.

En principe, le salarié n'est pas tenu de respecter un quelconque préavis en cas de rupture conventionnelle, contrairement au cas du licenciement ou de la démission. Toutefois, la convention peut tout à fait prévoir une date de rupture du contrat de travail qui peut être largement différée par rapport à la date de l'homologation de la convention.

Le salarié doit percevoir une indemnité de rupture d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement. Mais il peut néanmoins prétendre à un montant supérieur à ce minimum légal dans le cadre des négociations. Le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture est le même que celui applicable aux indemnités de licenciement. Celles-ci sont donc exonérées d'impôts et de cotisations sociales lorsque leur montant est inférieur à un certain plafond.

Autre avantage de la rupture conventionnelle : les salariés concernés peuvent percevoir les indemnités chômage versées par Pôle emploi. La rupture conventionnelle permet donc de bénéficier des assedic, contrairement à la démission qui sauf cas particulier ne donnent pas droit au chômage. Attention toutefois : depuis le 1er juillet 2014, de nouvelles mesures ont modifié les règles de versement des allocations chômage perçues après une rupture conventionnelle, en instaurant un délai de carence plus important en cas de versement d'une grande somme de départ.

Le salarié et l'employeur peuvent toujours contester la validité de la rupture conventionnelle, même après l'avoir signée. Le litige relève de la compétence du conseil de prud'hommes. Le recours doit être initié dans le délai de 12 mois qui suivent la date de l'homologation. En pratique, les contentieux liés aux ruptures conventionnelles restent toutefois très rares (0,1% des ruptures selon le Centre d'études de l'emploi).

Sources :

<http://actu.dalloz-etudiant.fr/a-la-une/article/force-de-la-rupture-conventionnelle/h/ce8274691347ea282341b431a32c7930.html>

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=PME&id_art=500&titre=Rupture+conventionnelle+%3A+les+clés+pour+réussir+sa+r

<http://droit-finances.commentcamarche.net/contents/1449-rupture-conventionnelle-bien-negocier-un-licenciement-amiable#prud-hommes>