



Rupture conventionnelle : les avantages de la convention annexe

publié le **05/09/2016**, vu **2315 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

La rupture conventionnelle est obligatoirement matérialisée sur un formulaire Cerfa (n°14598*01 pour les salariés non protégés et n°14599*01 pour les salariés protégés). Elle peut également faire l'objet d'une convention « annexe » ou « distincte. » Cette faculté présente de nombreux avantages.

Pourquoi conclure une convention annexe ?

Les formulaires Cerfa relatifs à la rupture conventionnelle permettent de renseigner des éléments de nature administrative (identité des parties, convention collective applicable, moyenne des salaires, indemnité de rupture, date de rupture,...).

Ces informations sont nécessaires à l'administration, qui a pour mission d'homologuer ou d'autoriser la rupture conventionnelle, selon que le salarié est protégé ou pas.

Cela étant, il résulte de l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er} du Code du travail que la rupture conventionnelle doit régler les conséquences de la rupture du contrat et il est donc essentiel de statuer sur celles-ci (sort d'une clause de non-concurrence, portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance, restitution du matériel professionnel,...).

Très vite, une pratique est donc apparue : établir un protocole distinct entre les parties, s'ajoutant au formulaire Cerfa (mais ne pouvant s'y substituer).

Au fur et à mesure du développement de la jurisprudence sur la rupture conventionnelle, l'intérêt de recourir à une convention annexe s'est renforcé.

Pour sécuriser la rupture du contrat de travail

Selon l'article L. 1237-11 du Code du travail, « *la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.* »

En effet, la rupture conventionnelle suppose l'existence d'un accord entre l'employeur et le salarié, tant sur le principe de la rupture du contrat de travail que sur ses conséquences.

Pourtant, dans bien des cas, l'employeur et/ou le salarié souhaitent conclure une rupture conventionnelle pour régler une situation conflictuelle (insatisfaction professionnelle, mal-être au travail, problème de compétence professionnelle,...).

La Cour de cassation autorise la conclusion d'une rupture conventionnelle dans un tel contexte, pourvu que le consentement des parties soit libre et éclairé au moment de la rupture (Cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865).

La convention annexe présente un intérêt tout particulier pour sécuriser la rupture conventionnelle dans un tel contexte délicat ou potentiellement litigieux.

A titre d'exemple, il est possible de rappeler que le salarié est à l'initiative de la rupture conventionnelle, afin de limiter le risque de remise en cause de la rupture du contrat de travail.

Par ailleurs, la convention annexe permet de récapituler le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle ainsi que les délais de carence Pôle Emploi ou, au moins, de rappeler que le salarié a reçu toutes les informations utiles sur ces sujets.

Pour lister les éléments du solde de tout compte

Lorsque le délai de rétractation de 15 jours calendaires a expiré, la rupture conventionnelle doit être déposée ou envoyée à la Direccte (pour les salariés non protégés) ou à l'inspecteur du travail (pour les salariés protégés).

S'ouvre alors un délai d'homologation ou d'instruction pour l'autorité administrative, pendant lequel les parties sont, de fait, « dessaisies » de la procédure.

Or, il arrive que, pendant cette période, des discussions surgissent sur le solde de tout compte (prorata d'une prime variable ou d'un 13^{ème} mois, nombre de jours de congés ou de RTT restant dû,...).

Ces difficultés peuvent également s'élever lors de la rupture du contrat de travail.

Les parties ont donc intérêt à les anticiper en discutant des éléments du solde de tout compte et en les listant de manière exhaustive dans la convention annexe.

Peuvent également être listés, dans celle-ci, le matériel et l'équipement que le salarié est censé restituer à l'issue du contrat ainsi que les frais professionnels qui lui restent dus.

Pour régler les conséquences de la rupture du contrat de travail

La rupture du contrat de travail s'accompagne de conséquences - immédiates ou différées - plus ou moins importantes selon les situations.

Dans tous les cas, l'employeur doit assurer la portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance, visée à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.

La convention annexe est le support idéal de l'information délivrée au salarié sur ces sujets.

C'est également dans la convention annexe que l'employeur et le salarié peuvent décider du sort de la clause de non-concurrence (levée ou maintien).

Cela est d'autant plus vrai que les clauses de non-concurrence prévoient rarement la date à laquelle le salarié peut en être dispensé en cas de rupture conventionnelle.

D'autres conséquences de la rupture du contrat de travail peuvent faire l'objet de la convention annexe, comme le sort de stock-options, de BSA, de BSPCE,...

D'une manière générale, plus la convention est précise sur les conséquences de la rupture du contrat, plus le risque de litige est faible.

Pour prévoir l'ajout de clauses spécifiques

A l'occasion d'une rupture conventionnelle, les parties sont tout à fait libres de négocier des clauses spécifiques.

Elles peuvent, par exemple, convenir d'une clause de non-concurrence ou d'une clause de confidentialité.

De même, le salarié est libre de négocier, outre l'indemnité de rupture conventionnelle, des avantages tels qu'un outplacement ou, encore, la cession gratuite de son ordinateur portable.

Ici encore, la convention annexe est le support idéal de ces clauses liées à la rupture du contrat de travail.

Pour gérer la situation du salarié pendant la procédure

A compter de la signature de la rupture conventionnelle, le contrat de travail se poursuit normalement jusqu'à la date de rupture prévue par les parties.

Cela étant, il arrive que celles-ci entendent statuer sur la situation professionnelle du salarié jusqu'au terme du contrat.

A titre d'illustration, l'employeur peut souhaiter que le salarié pose tout ou partie de ses congés payés pendant la procédure, ou assure une période de transition ou de formation d'un successeur.

Le salarié, quant à lui, peut négocier une dispense d'activité, payée ou non, pendant cette période.

Dans la mesure où ces situations particulières sont liées à la négociation de la rupture conventionnelle, elles ont vocation à figurer dans la convention annexe.

En conclusion, précisons que la convention annexe n'obéit pas à un formalisme particulier. Comme l'avait simplement exposé une circulaire, « *si besoin est, des feuillets peuvent être adjoints au formulaire et doivent alors rappeler l'identité de chaque intervenant, être datés et signés* » (Circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com