
Rupture conventionnelle : respecter la procédure, CERFA, les délais...

Questions/Réponses

L'info pratique en droit du travail.

Sommaire

Sommaire	p. 2
I. La définition de la rupture conventionnelle	p. 6
1 En quoi consiste une rupture conventionnelle ?	p. 7
2 Pourquoi accepter de signer une rupture conventionnelle au lieu d'attendre la démission du ..	p. 8
3 Qu'est-ce qui différencie la rupture conventionnelle du licenciement ?	p. 9
4 Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle après la démission ou le licencieme ..	p. 10
5 Rupture conventionnelle et transaction, est-ce la même chose ?	p. 11
6 Dans quelles situations une rupture conventionnelle n'est pas possible ?	p. 12
7 L'employeur peut-il se faire assister lors de l'entretien précédant la rupture conventionnelle ..	p. 14
8 L'employeur peut-il proposer une rupture conventionnelle à un salarié déclaré inapte ?	p. 15
9 La rupture conventionnelle est-elle possible dans la fonction publique ?	p. 16
II. La procédure de la rupture conventionnelle	p. 17
10 Quels sont les motifs conduisant à la signature d'une convention de rupture ?	p. 18
11 Quelle est la procédure et quels sont les délais à respecter ?	p. 19
12 Le salarié a-t-il l'obligation de vous transmettre une lettre de demande de rupture conventi ..	p. 21
13 Comment doit se dérouler l'entretien destiné à conclure une rupture conventionnelle ?	p. 22
14 Quels éléments dois-je aborder lors de l'entretien ?	p. 23
15 Par qui le salarié peut se faire assister lors de l'entretien précédant la rupture conventionn ..	p. 24
16 En combien d'exemplaires la rupture conventionnelle doit-elle être rédigée ?	p. 25
17 Le Cerfa suffit-il ou dois-je en plus rédiger une convention de rupture ?	p. 26
18 Puis-je faire signer le Cerfa au salarié le jour de l'entretien ?	p. 27
19 Comment transmettre la demande d'homologation ou d'autorisation à l'autorité administrat ..	p. 28
20 Existe-t-il un outil officiel pour m'aider à remplir le Cerfa ?	p. 29
21 Peut-on signer une rupture conventionnelle individuelle avec un salarié protégé ?	p. 30
22 L'employeur peut-il demander à un salarié protégé de renoncer à son droit de contester la ..	p. 32
23 Comment se calcule l'ancienneté du salarié ?	p. 33
24 Quelles indemnités en cas de rupture conventionnelle ?	p. 34
25 L'employeur doit-il verser une indemnité de rupture conventionnelle au salarié présent de ...	p. 35
26 Le salarié doit-il être payé pendant le ou les entretiens ?	p. 36
27 Que faut-il prendre comme base de calcul pour l'indemnité de rupture ?	p. 37
28 L'absence d'information sur la possibilité de prendre attache avec Pôle Emploi a-t-elle des ..	p. 38
29 L'erreur commise dans le calcul du délai de rétractation peut-elle faire annuler la conventi ...	p. 39
III. Les conséquences de la rupture conventionnelle	p. 40
30 Puis-je signer une rupture conventionnelle pendant une procédure de licenciement ?	p. 41
31 Le salarié s'est rétracté de la rupture conventionnelle, puis-je procéder à un licenciement ...	p. 42
32 Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle alors que le contrat de travail du s ..	p. 43
33 Si une convention collective prévoit plusieurs types d'indemnités de licenciement, laquelle ..	p. 44

34 Le salarié doit-il respecter un préavis en cas de signature d'une rupture conventionnelle ? ..	p. 45
35 Quelles sont les cotisations dues sur l'indemnité de rupture ?	p. 46
36 Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dois-je accorder des heures de recherche d' ..	p. 47
37 À partir de quand court le délai de renonciation à la clause de non-concurrence dans le ca ..	p. 48
38 Qu'est-ce que la DREETS va vérifier ?	p. 49
39 Que vaut le silence de l'administration lorsque son autorisation est requise pour rompre le ..	p. 50
40 Est-il possible de demander au salarié de renoncer par avance à tout recours ?	p. 51
41 L'employeur peut-il proposer une rupture conventionnelle collective à ses salariés ?	p. 52

Questions / réponses :

Vous trouverez ici les questions les plus fréquemment posées, qui correspondent aux situations les plus courantes. Ces questions / réponses sont rédigées par des professionnels du droit : juristes et avocats et s'articulent autour du Code du Travail, des lois en vigueur et des règles établies par les juges.

Le format Questions/Réponses vous permet :

- > D'identifier votre problème.
- > De le situer dans un contexte.
- > De trouver rapidement une solution.

Les réponses sont construites afin d'être compréhensibles par tous et apporter en termes simples des solutions à des problèmes souvent complexes.

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

I. La définition de la rupture conventionnelle

La **rupture conventionnelle** (ou **rupture amiable**) est un mode de rupture du contrat de travail qui repose sur la volonté commune du salarié et de l'employeur (1). Elle n'est possible que pour les salariés en **CDI**.

Il s'agit d'un accord écrit qui va préciser les conditions de la rupture du contrat de travail entre l'employeur et le salarié.

Tout comme la démission, le départ à la retraite ou le licenciement, la rupture conventionnelle est un **mode de rupture du contrat de travail**. C'est l'unique façon de rompre le contrat de travail à durée indéterminée d'un commun accord (2).

Toutefois, il s'agit d'une rupture négociée et acceptée par les deux parties. Il n'est pas possible de l'imposer. C'est en cela qu'elle se distingue des autres modes de rupture du contrat de travail :

- la démission émane de la seule volonté du salarié et s'impose à l'employeur ;
- le licenciement émane de la seule volonté de l'employeur et s'impose au salarié.

Chaque partie peut proposer à l'autre une rupture conventionnelle.

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 15 octobre 2014, n°11-22251

1 En quoi consiste une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture d'un commun accord de la relation de travail créé pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés (1).

Elle a été créée avec un objectif de **simplicité** et de **sécurité** (c'est le concept de flexi-sécurité). L'employeur n'a pas à respecter la lourde procédure de licenciement. Malgré tout, la rupture conventionnelle répond à une procédure qui lui est propre.

Tout d'abord, cette forme de rupture est supervisée par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (**DREETS**, anciennement DIRECCTE) (2). Cette dernière va **homologuer** (c'est-à-dire valider) ou non la rupture, dans le but de prévenir d'éventuels abus et de s'assurer du libre consentement de chaque partie.

En effet, puisque l'accord des deux parties est requis pour rompre le contrat, il est nécessaire de vérifier que le salarié n'accepte pas la rupture sous la contrainte (erreur, tromperie, harcèlement...) (3). Le cas échéant, la rupture aura les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

De plus, contrairement à une simple démission, le salarié aura droit au versement d'une **indemnité de rupture** ainsi qu'aux **indemnités de chômage**.

Ce mode de rupture n'est possible que pour les salariés en **CDI**. Les autres types de contrats n'y ont pas accès, comme les CDD ou les contrat d'intérim par exemple.

Enfin, la rupture conventionnelle est également possible avec un **salarié protégé**, mais répond à une procédure spécifique (autorisation par l'inspection du travail, consultation du CSE, etc.) (4).

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Articles L1237-14 et R1237-3 du Code du travail

(3) Articles 1130 et suivants du Code civil

(4) Articles L1237-15 et R2421-18 du Code du travail

2 Pourquoi accepter de signer une rupture conventionnelle au lieu d'attendre la démission du salarié ?

La rupture conventionnelle possède des **avantages** à la fois pour le salarié et pour l'employeur.

Lorsque le salarié fait part de son intention de quitter son emploi, qui ne répond plus à ses attentes, mais qu'il ne souhaite pas donner sa démission, il peut être intéressant d'envisager de conclure une rupture conventionnelle. Pour lui, elle présente notamment l'avantage de percevoir **l'allocation-chômage** (ARE).

L'employeur peut avoir intérêt à rompre le contrat avec un salarié car les relations sont devenues difficiles (mécontentement avec la hiérarchie ou avec les collègues de travail) ou encore, car le travail du salarié est devenu insatisfaisant (perte de motivation, par exemple). Si l'employeur n'a néanmoins **pas de motif sérieux pour licencier le salarié**, il peut privilégier la rupture conventionnelle qui, contrairement au licenciement, n'a **pas besoin d'être motivée** (1). Elle est finalement plus souple, moins conflictuelle et parfois plus simple qu'une procédure de licenciement.

En outre, signer une rupture conventionnelle permet d'organiser la fin de la relation contractuelle. Cela assure une **transmission des savoirs**, dossiers, et compétences au remplaçant, sans que l'activité de l'entreprise n'en pâtisse (2). Il est en effet possible, pour les parties, de fixer une date qui permet d'**effectuer une passation** entre le salarié partant et son remplaçant.

Dans tous les cas, accepter de licencier un salarié qui en fait la demande entraîne des risques de contentieux ultérieurs. En effet, **l'employeur qui licencie un salarié sans motif valable commet une faute**. Le salarié pourra être tenté de s'en servir pour obtenir le versement de dommages-intérêts en saisissant le tribunal (3).

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Article L1237-13 du Code du travail

(3) Article L1235-3 du Code du travail

3 Qu'est-ce qui différencie la rupture conventionnelle du licenciement ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail et le licenciement se distinguent notamment en raison de la partie qui est à l'initiative de la rupture.

La **rupture conventionnelle** est basée sur une rupture du contrat d'un **commun accord** entre l'employeur et le salarié. Cette volonté commune est formalisée une convention négociée et signée par chacune des parties au terme d'un ou plusieurs entretiens obligatoires (1). A l'inverse, le **licenciement** repose sur la **seule volonté de l'employeur**, et se formalise par une lettre notifiée au salarié, à la suite d'une convocation à un entretien préalable. Le salarié ne peut faire échec à la procédure de licenciement en ne se présentant pas à l'entretien préalable.

Le licenciement doit être motivé, alors que la rupture conventionnelle ne nécessite **aucun motif** de la part de l'une ou de l'autre partie.

Le licenciement prend effet au terme du **préavis de licenciement**, et cela même si l'employeur le dispense. Toutefois, en cas de faute grave ou lourde, ou en cas d'inaptitude, la date effective de rupture du contrat est la date d'envoi de la lettre de licenciement, car il n'y a alors pas de préavis (2). S'agissant de la rupture conventionnelle, la **date de rupture est fixée par la convention** négociée par les parties (et homologuée ou validée par la DREETS, ex-DIRECCTE). La date de fin du contrat de travail doit être, au minimum, le lendemain de la décision d'homologation par l'administration du travail (3).

Dans les deux cas, toute action portant sur la **rupture du contrat de travail** se prescrit par **12 mois**. Pour le licenciement, le délai commence à compter de la notification de la rupture du contrat de travail (4). Pour la rupture conventionnelle, ce délai de 12 mois débute à compter de la date d'homologation pour la rupture conventionnelle. Il a été jugé comme suffisant par la Cour de cassation, quand bien même le salarié n'a pas été informé de son point de départ et des modalités de recours (5).

Enfin, dans le cadre de la rupture conventionnelle, le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement. Toutefois, le salarié a droit au versement d'une **indemnité de rupture** de contrat dont le montant est négocié avec l'employeur lors du ou des entretiens précités, sans toutefois pouvoir être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (6).

(1) Articles L1237-11 et L1237-12 du Code du travail

(2) Articles L1234-1, L1234-3, L1234-4 du Code du travail

(3) Articles L1237-13 et L1237-14 du Code du travail

(4) Article L1471-1 du Code du travail

(5) Article L1237-14 du Code du travail ; Cass. Soc., 6 décembre 2017, n°16-10220

(6) Articles L1237-13, L1234-9 et R1234-1 et suivants du Code du travail

4 Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle après la démission ou le licenciement d'un salarié ?

Bien qu'il existe peu de contentieux sur cette hypothèse, il est **admis** que l'employeur et le salarié signent une rupture conventionnelle après qu'un licenciement soit notifié ou qu'une démission soit actée.

Lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice, par l'une ou l'autre des parties, de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle **vaut renoncation commune** à la rupture précédemment intervenue (1).

Le fait de signer une rupture conventionnelle vaut **renoncation** de la part de l'employeur **au licenciement** et aura pour effet de le rendre caduc.

À l'instar du licenciement, la Cour de cassation admet qu'une fois la **démission actée**, les deux parties **peuvent signer une rupture conventionnelle**, ce qui rend caduque la démission du salarié (2).

(1) Cass. Soc., 3 mars 2015, n°13-20549

(2) Cass. Soc., 16 septembre 2015, n°14-10291

5 Rupture conventionnelle et transaction, est-ce la même chose ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un **mode de rupture du contrat** (1), à l'inverse de la transaction (2).

Dans le cadre d'une **rupture conventionnelle**, le contrat de travail prend fin d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, qui définissent les **modalités de cette rupture** (montant de l'indemnité de rupture, délai de préavis, etc.) dans une **convention écrite**, homologuée ou validée (pour les salariés protégés) par la DREETS.

La **transaction**, quant à elle, **n'est pas un mode de rupture du contrat de travail**. C'est un contrat écrit (souvent dénommé "protocole transactionnel") par lequel l'employeur et le salarié vont chacun **faire des concessions** pour mettre fin à un conflit ou en prévenir un (2). Autrement dit, c'est un règlement amiable des conflits par l'échange de concessions réciproques, qui évite ainsi le règlement du litige devant le conseil des prud'hommes.

Il n'est pas possible de conclure une transaction pour rompre un contrat de travail (3). Une transaction peut porter sur la rupture du contrat de travail (sur sa nature, ses aspects financiers, etc.), mais elle doit avoir lieu une fois que le contrat de travail a pris fin. Même si, plus rarement, elle peut porter sur un litige lié à l'exécution du contrat de travail

Rupture conventionnelle et transaction n'ont donc pas le même objet ni les mêmes conséquences.

Néanmoins, **un salarié et un employeur ayant signé une rupture conventionnelle peuvent valablement conclure une transaction** (4) :

- si celle-ci intervient **postérieurement** à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative ;
- si elle a pour objet de **régler un différend** relatif non pas à la rupture du contrat de travail, mais à **son exécution** sur des éléments non compris dans la convention de rupture (exemple : un rappel de salaire).

Contrairement à la rupture conventionnelle, la signature d'une transaction est irrévocable : sauf à obtenir l'accord de l'autre partie signataire, il n'existe pas de délai de rétractation une fois le protocole transactionnel signé. Elle a valeur de loi entre les parties (5).

Une transaction conclue valablement empêche l'introduction en justice d'une action portant sur l'objet de cet acte. Il est néanmoins possible de réagir. L'une des parties peut saisir le juge par une action dite "résolutoire" (si la transaction n'est pas exécutée correctement, l'autre partie peut solliciter le juge pour y mettre fin) (6), ou par une action en "annulation", si elle estime que la transaction n'est pas valable (7). Il existe également l'action en exécution forcée, plus rarement engagée (le juge est sollicité pour contraindre l'autre partie à exécuter ses obligations. Par exemple : une réintégration à son poste pour le salarié) (8).

(1) Articles L1237-11 et suivants du Code du travail

(2) Articles 2044 à 2052 du Code civil

(3) Article L1231-4 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 26 mars 2014, n°12-21136

(5) Article 1103 du Code civil

(6) Article 1184 du Code civil

(7) Article 1178 du Code civil

(8) Articles 1221 à 1222 du Code civil

6 Dans quelles situations une rupture conventionnelle n'est pas possible ?

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, qui ne peut toutefois pas être conclue dans n'importe quelle situation.

La rupture conventionnelle n'est pas envisageable :

- si le contrat de travail n'est pas un CDI

Ce mode de rupture à l'amiable est un dispositif qui s'applique seulement aux **CDI**.

Un CDD, un contrat d'intérim, un contrat d'apprentissage ou un stage par exemple, ne peuvent faire l'objet d'une rupture conventionnelle.

- si la rupture amiable a été instaurée en dehors du cadre juridique de la rupture conventionnelle

Pour les CDI, la seule rupture amiable possible depuis le 19 juillet 2008 (entrée en vigueur) est la rupture conventionnelle. Toute rupture amiable entre un salarié et un employeur qui n'est pas faite dans le respect des règles relatives à la rupture conventionnelle est analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (1).

- si l'employeur a manqué à ses obligations

Tel est le cas lorsque, par exemple, le salarié est victime de harcèlement et souhaite quitter l'entreprise pour cette raison, si la rupture a été fortement incitée par des faits de harcèlement moral (2), ou encore si l'employeur ne paie plus les salaires.

Toutefois, il est possible de recourir à la rupture conventionnelle même s'il existe un litige entre le salarié et l'employeur. En effet, les juges admettent la possibilité de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel (à condition bien entendu que chacune des parties ait donné son consentement de manière libre et éclairée). La rupture du contrat ne doit pas avoir été imposée par l'une des parties (3).

Si une rupture conventionnelle a malgré tout été conclue par la fraude ou par vice du consentement (violence, signature forcée, etc.), elle peut être annulée par le juge. Elle produit alors les effets d'un **licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

À noter : L'existence d'un harcèlement moral n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle si elle n'est pas à l'origine de l'accord du salarié (4). Le harcèlement moral en lui-même est évidemment puni (5).

- en cas de détournement de la procédure de licenciement

La rupture conventionnelle n'est pas envisageable en cas de rupture de contrats résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (**GPEC**), ni même à celles intervenues en application d'un plan de sauvegarde de l'emploi (**PSE**) (6).

La rupture conventionnelle ne doit pas conduire à contourner les règles du **licenciement pour motif économique**. Aussi, pour vérifier le respect de cette condition, plusieurs indices sont pris en compte par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS). Par exemple, un contournement de la procédure peut être caractérisé par un recours massif à la rupture conventionnelle dans une entreprise ou un groupe confronté à un contexte économique difficile qui serait susceptible, à court terme, de conduire à la mise en oeuvre d'un PSE.

La fréquence élevée des demandes d'homologation par une même structure peut caractériser une **manoeuvre de contournement d'un PSE** et ainsi constituer un abus. Tel peut être le cas, lorsque les services reçoivent (7) :

- 10 demandes d'homologation sur une même période de 30 jours ;
- au moins 1 demande d'homologation sur une période de 3 mois, faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de 3 mois immédiatement antérieure ;
- 1 demande d'homologation au cours des 3 premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente ;
- des demandes d'homologation qui se combinent avec des licenciements pour motif économique aboutissant aux dépassements des mêmes seuils.

L'abus de recours à des ruptures conventionnelles peut être caractérisé par la prise en compte des documents faisant état de difficultés économiques importantes de l'entreprise. Ces informations peuvent provenir des comptes rendus de réunions du Comité social et économique, des expertises économiques, des extraits du registre des délégués du personnel, ou encore des demandes d'indemnisation au titre du chômage partiel, des demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés, etc.

Enfin, l'ordonnance du 22 septembre 2017 prévoit la possibilité pour l'employeur de proposer une **rupture conventionnelle collective par accord collectif** (8). Si un tel accord est mis en place, il exclut la possibilité de recourir à une rupture conventionnelle individuelle.

- (1) Cass. Soc., 5 juillet 2017, 16-10841
- (2) Cass. Soc., 30 janvier 2013, n°11-22332 ; Cass. Soc., 28 janvier 2016 n°14-10308
- (3) Cass. Soc., 23 mai 2013, n°12-13865 ; Cass. Soc., 15 janvier 2014, n°12-23942
- (4) Cass. Soc., 23 janvier 2019, n°17-21550
- (5) Article L1152-1 et suivants du Code du travail
- (6) Article L1237-16 du Code du travail
- (7) Instruction DGT n°2010-02 du 23 mars 2010
- (8) Articles L1237-19 et suivants du Code du travail

7 L'employeur peut-il se faire assister lors de l'entretien précédant la rupture conventionnelle ?

Lors des entretiens qui précèdent la rupture conventionnelle, **l'employeur peut se faire assister**.

Toutefois, cette possibilité est soumise à la **condition que le salarié décide également de se faire assister** par une tierce personne. En revanche, si le salarié ne fait pas usage de son droit et qu'il décide de se présenter seul à l'entretien, l'employeur ne peut se faire assister.

Lorsque le salarié souhaite se faire assister, il en informe l'employeur. Cette information se fera de préférence par écrit pour des raisons de preuve. Aucune sanction n'est prévue dans les textes si le salarié ne respecte pas cette obligation d'information de son employeur (1).

L'employeur peut se faire assister uniquement (2) :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

En revanche, il ne peut se faire assister par un avocat (3).

L'employeur qui décide de se faire assister doit en informer le salarié. Ici encore, la loi ne fixe pas de conditions de forme de cette information.

(1) Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-27594

(2) Article L1237-12 du Code du travail

(3) Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

8 L'employeur peut-il proposer une rupture conventionnelle à un salarié déclaré inapte ?

À l'origine, la circulaire de la direction générale du travail du 17 mars 2009 interdisait le recours à la rupture conventionnelle lorsque le salarié suspendu bénéficiait d'un régime protecteur (1).

Désormais, il a été jugé que le recours à **la rupture conventionnelle est possible avec un salarié** déclaré inapte "sauf cas de fraude ou de vice du consentement" (2). La même solution est appliquée aux salariés dont le contrat de travail a été suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (3).

Une salariée peut également conclure une rupture conventionnelle lors de la suspension de son contrat pour un **congé maternité**, ainsi que pendant les semaines de protection suivant ces congés (4).

Les mêmes solutions ont été rendues pour des salariés en **congé parental d'éducation**, ou en **congé sabbatique**.

Dans tous les cas, ces ruptures conventionnelles sont possibles **sauf en cas de fraude ou de vice du consentement**.

(1) Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009

(2) Cass. Soc., 9 mai 2019, n°17-28767

(3) Cass. Soc., 30 septembre 2014, n°13-16297

(4) Cass. Soc., 25 mars 2015, n°14-10149

9 La rupture conventionnelle est-elle possible dans la fonction publique ?

Oui, il est tout à fait possible de conclure une **rupture conventionnelle** au sein de la **fonction publique**, qui ne peut être imposée ni à l'une ni à l'autre partie (1). Cela concerne les fonctionnaires titulaires et les contractuels en CDI. Pour les fonctionnaires, il s'agit d'une expérimentation qui, à ce jour, s'étend jusqu'au 31 décembre 2025.

Sont **exclus du dispositif** :

- les fonctionnaires stagiaires ;
- les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite ;
- les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

La **procédure** est proche de celle applicable aux salariés du privé (2) :

1. L'une des parties adresse une **demande de rupture conventionnelle** par lettre recommandée avec accusé de réception ;
2. un **entretien** a lieu entre les 10 jours et 1 mois suivant la réception de la lettre ;
3. les parties peuvent se faire **assister** lors du ou des entretiens ;
4. les parties signent une **convention** prévoyant la date de rupture de la relation de travail ainsi que le montant de l'**indemnité spécifique** de rupture conventionnelle ;
5. un délai de **rétraction** de 15 jours francs (le jour de la décision et le jour de l'échéance ne comptent pas) est imposé ;
6. Le contrat est **rompu** à la date prévue par la convention de rupture ;
7. La rupture du contrat permet au fonctionnaire de percevoir l'**allocation-chômage** s'il en remplit les conditions.

(1) Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, art. 72

(2) Décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

II. La procédure de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle suppose la signature d'une convention de rupture entre le salarié et l'employeur suivant plusieurs étapes : entretien préalable, homologation de la convention de rupture par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS, ex-DIRECCTE), ou autorisation par l'inspection du travail s'il s'agit d'un salarié protégé.

L'employeur doit respecter une **procédure stricte** sans laquelle la rupture amiable du contrat de travail n'est pas possible :

- l'employeur et le salarié doivent convenir du principe de la rupture conventionnelle ainsi que de ses modalités au cours d'au minimum un **entretien** au cours duquel ils peuvent se faire assister (1) ;
- à cette occasion, le salarié et l'employeur définissent les conditions de la fin de leur relation professionnelle dans une **convention de rupture** qui doit obligatoirement contenir le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin du contrat (2) ;
- chaque partie doit détenir un **exemplaire**, signé ;
- les parties disposent d'un **délai de 15 jours calendaires** pour se **rétracter**, pendant lequel le salarié doit continuer de travailler ;
- à l'issue de ce délai, l'employeur complète un formulaire de demande de rupture conventionnelle qu'il envoie à la DREETS pour **homologation** (ou à l'inspecteur du travail pour autorisation si c'est un salarié protégé) (3) ;
- la rupture du contrat est effective lorsque l'administration du travail ne s'y est pas opposée. Si elle ne se prononce pas dans un **délai de 15 jours** suivant la réception de la convention, celle-ci est **tacitement homologuée** ;
- Le contrat de travail prend fin à la date prévue à la convention (au minimum, le lendemain de l'homologation) et le salarié perçoit son indemnité de rupture conventionnelle.

En ce qui concerne les salariés protégés, l'inspection du travail dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande pour autoriser la rupture. Passé ce délai, le silence de l'inspecteur du travail vaut refus.

(1) Article L1237-12 du Code du travail

(2) Article L1237-13 du Code du travail

(3) Article L1237-14 du Code du travail

10 Quels sont les motifs conduisant à la signature d'une convention de rupture ?

Créée en 2008 dans un objectif de "flexisécurité", dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, la rupture conventionnelle répond aux besoins des employeurs et est relativement bien acceptée par les salariés.

Les circonstances conduisant à la rupture du contrat de travail sont les suivantes, selon une enquête de la Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES) (1) :

- dans 46% des cas, le recours à la rupture conventionnelle est dû à une **mésentente avec la hiérarchie** ou le chef d'établissement ;
- 39% des ruptures conventionnelles sont imputables au **saire ou au contenu du travail** ;
- 37% des salariés avouent avoir eu recours à la rupture conventionnelle afin de réaliser un **projet personnel ou professionnel** (créer une activité, reprendre une formation).

Quelques données chiffrées...

Au total, près de 48% des salariés ayant signé une rupture conventionnelle expliquent qu'elle résulte d'une acceptation commune. En revanche, 38% des salariés indiquent qu'ils sont à l'initiative de la rupture conventionnelle, celle-ci étant préférable à leur démission en raison de leur droit au chômage.

Ce n'est que dans 14% des cas que les employeurs sont à l'origine de la rupture conventionnelle et qu'ils privilégient cette forme de rupture plutôt que de recourir au licenciement.

Les femmes ont davantage recours à ce mode de rupture pour des raisons de santé (26% contre 16% pour les hommes), alors que le recours à la rupture conventionnelle par leurs homologues masculins serait plutôt dû à une mésentente avec la hiérarchie (50% des hommes contre 41% des femmes).

Les personnes âgées de moins de 40 ans ont davantage recours à la rupture conventionnelle du fait de l'existence d'un projet professionnel ou personnel (45%) ou d'une formation (23% et 29% chez les moins de 25 ans).

Les personnes âgées de 40 ans ou plus, quant à elles, citent majoritairement les suppressions de poste ou les changements de méthode de management comme causes de recours à la rupture conventionnelle.

En 2020, ce sont **420 000 ruptures conventionnelles individuelles** qui ont été conclues (hors salariés protégés). Un nombre légèrement en baisse comparé à l'année 2019 (440 000), qui peut s'expliquer par la crise sanitaire (2).

De même, 42 300 ruptures conventionnelles (relatives à des salariés non protégés) ont été homologuées en mars 2022 (+4,3 % sur un mois). Sur les trois derniers mois, le nombre d'homologations augmente (+3,3 % relativement aux trois mois précédents).

Dans tous les cas, **l'employeur n'a pas à justifier légalement d'un motif particulier** pour proposer une rupture conventionnelle à son salarié.

(1) Enquête Dares réalisée en 2012, du 24 mai 2013

(2) Les ruptures conventionnelles en 2020, enquête Dares du 31 juillet 2021 pour l'année 2020

11 Quelle est la procédure et quels sont les délais à respecter ?

La convention de rupture, pour être valable, exige le respect de la procédure et des délais suivants :

Entretien Préalable à la rupture conventionnelle :

La convention de rupture doit être préalablement négociée entre les parties lors d'un ou plusieurs entretiens pendant lesquels le salarié peut se faire assister (1). Il s'agit d'une condition de validité de la convention de rupture.

Toutefois, si le défaut du ou des entretiens relatifs à la conclusion d'une convention de rupture entraîne la nullité de la convention, c'est à celui qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence (2).

L'employeur peut également se faire assister, à condition que le salarié soit assisté aussi.

Délai de rétractation de 15 jours CALENDAIRES :

À ce stade de la procédure, chaque partie doit posséder un exemplaire signé de la convention de rupture, pour permettre à chacune d'elle de faire valoir son droit de rétractation si besoin. L'absence de signature vaut nullité de la convention (3).

À partir du lendemain de la date de la signature par les deux parties, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de **15 jours calendaires** (tous les jours de la semaine, samedi et dimanche compris) pour exercer leur **droit de rétractation** (sans obligation de motivation).

S'ils veulent se rétracter, ils doivent le faire sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise (4). Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (5).

Le **site officiel TeleRC** du gouvernement met à disposition un outil pour calculer le délai de rétractation.

Transmission de la demande d'homologation :

À l'issue du dernier jour du délai de rétractation, la partie la plus diligente (cette démarche n'incombe pas spécialement à l'employeur même s'il peut la réaliser lui-même) adresse dès le lendemain, une demande d'homologation à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS, anciennement DIRECCTE) du lieu où est établi l'entreprise (6), avec un exemplaire de la convention de rupture (formulaire Cerfa). Dans le document, il doit être indiqué successivement :

- des informations relatives aux parties à la convention de rupture ;
- le déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle ;
- et le contenu de la convention de rupture.

Il est nécessaire de respecter strictement le délai de rétractation avant d'envoyer une demande d'homologation. Dans le cas contraire, la convention est réputée nulle (7).

Bon à savoir : Depuis le 1er avril 2022, la demande d'homologation de la convention de rupture devra **obligatoirement être réalisée sur le téléservice** (par voie dématérialisée). Si la partie n'est pas en mesure de l'utiliser, elle devra en informer l'autorité administrative et pourra alors effectuer sa démarche par le dépôt du formulaire (8).

Lorsqu'il s'agit d'un **salarié protégé**, une demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail doit être réalisée.

D'un point de vue pratique, sachez que la convention de rupture avec un salarié protégé ne peut être signée avant que le Comité social et économique (CSE) ait rendu son avis sur la procédure. La demande d'autorisation doit par ailleurs être envoyée à l'inspecteur du travail dans les 15 jours suivant l'avis du CSE (9), avec une copie du procès-verbal de réunion du CSE.

Délai de 15 jours OUVRABLES pour examiner la demande :

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de **15 jours ouvrables** (tous les jours de la semaine comptent, à l'exception du jour de repos hebdomadaire - généralement le dimanche - et des jours fériés habituellement chômés), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues et de la liberté de consentement des parties.

À défaut de notification dans ce délai, l'**homologation sera réputée acquise** (10).

À noter : A contrario, pour les salariés protégés, le silence de l'inspecteur du travail dans 2 mois requis vaut refus de la convention.

Il convient d'ajouter un délai de 2 à 3 jours pour tenir compte de l'acheminement des documents par voie postale.

Compte tenu du fait que la validité de la convention est subordonnée à son homologation, la convention n'aura aucune validité et ne sera suivie d'aucun effet si :

- l'homologation est expressément refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables ;
- l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

(1) Article L1237-12 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1 décembre 2016, n°15-21609

(3) Cass. Soc., 6 février 2013, n°11-27000 ; Cass. Soc., 3 juillet 2019, n°17-14232

(4) Article L1237-13 du Code du travail ; Articles 641 et 642 du Code de procédure civile

(5) Article R1231-1 du Code du travail

(6) Article R1237-3 du Code du travail

(7) Cass. Soc., 14 janvier 2016, n°14-26220 ; Cass. Soc., 6 décembre 2017, n°16-16851

(8) Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail ; article D1237-3-1 du Code du travail

(9) Articles L1237-15, R2421-1 et R2421-18 du Code du travail

(10) Article L1237-14 du Code du travail

12 Le salarié a-t-il l'obligation de vous transmettre une lettre de demande de rupture conventionnelle ?

Le Code du travail ne donne pas de précisions sur la phase antérieure aux entretiens qui préparent une rupture conventionnelle. L'employeur peut donc seul prendre l'initiative de proposer une rupture conventionnelle à son salarié, et le salarié peut seul contacter l'employeur en vue de lui suggérer une telle rupture.

La **proposition d'engager une rupture conventionnelle** n'est donc **encadrée par aucun formalisme légal**. La demande de l'une ou l'autre partie peut donc être faite indifféremment par voie orale, par courriel, par lettre simple ou recommandée avec accusé de réception, sans que cela n'impacte la procédure. L'important est que les deux parties donnent leur accord et signent de manière libre la convention de rupture.

Il n'y a ainsi aucune obligation de demander au salarié de remettre un écrit, car ce courrier ne figure pas parmi les justificatifs à transmettre à la DREETS.

Pour constituer un moyen de preuve du consentement du salarié et éviter une contestation à venir, l'employeur reste libre de lui **demandeur la remise d'un tel écrit**. Bien que le salarié n'ait aucune obligation de se conformer à cette demande, il peut avoir tout intérêt à concéder l'accomplissement de cette formalité.

13 Comment doit se dérouler l'entretien destiné à conclure une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle doit être décidée au cours d'au moins un entretien, auquel assistent le salarié, l'employeur et, le cas échéant, des personnes choisies pour les assister (1).

Si ce ou ces entretien(s) n'ont pas lieu et que le contrat est rompu dans ces circonstances, la rupture conventionnelle pourra être frappée de nullité. C'est à celui qui invoque l'absence de cette formalité que revient la charge de prouver qu'aucun entretien n'a eu lieu (contrairement à ce qui peut être mentionné dans la convention par exemple) (2).

Lors de cet entretien, les parties :

- se mettent d'accord sur le **principe même de la rupture du contrat** ;
- définissent obligatoirement les modalités de cette rupture : le **montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**, la **date de fin du contrat de travail** et indiquent la **date de signature** permettant de calculer le délai de rétractation (3) ;
- peuvent par exemple négocier d'éventuelles autres contreparties de la rupture du contrat (telles que l'insertion d'une clause de non concurrence (4) ou l'octroi d'une indemnité spécifique de rupture supérieure au minimum légal), etc. ;
- mentionnent le droit du salarié de se rétracter et de la faculté de s'adresser à Pôle emploi une fois son contrat de travail rompu pour envisager la suite de son parcours professionnel.

Aucune exigence de délai n'est imposée entre la tenue de l'entretien et la signature de la convention de rupture. En pratique, un entretien unique peut suffire pour que la rupture soit régulière, au terme duquel les parties peuvent signer la convention (5).

Bien que la loi soit silencieuse sur ce point, il est d'usage que l'entretien se déroule sur le lieu de travail et pendant les horaires de travail du salarié, sauf si les parties s'entendent sur un lieu ou un horaire différent.

À noter : Lorsque l'entretien a eu lieu et que la convention a été signée, l'employeur et le salarié doivent chacun en posséder un exemplaire signé et daté.

(1) Article L1237-12 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 1er décembre 2016, n°15-21609

(3) Cass. Soc., 23 mars 2019, n°17-23586

(4) CA Bordeaux, ch. soc. 6 mars 2012, n°11/01545

(5) Cass. Soc., 3 juillet 2013, n°12-19268

14 Quels éléments dois-je aborder lors de l'entretien ?

Un ou plusieurs **entretiens** doivent être réalisés avec le salarié afin de préciser les modalités de la rupture envisagée.

Le plus couramment, au moins 2, voire 3 entretiens sont réalisés, bien que légalement un seul suffit (1).

Au cours de ces entretiens, plusieurs points doivent être évoqués, notamment :

- le **montant de l'indemnité** (le minimum légal ou conventionnel devant être versé, voire un montant négocié par les parties) ;
- les **régimes fiscal et social de l'indemnité versée**. L'employeur doit en effet informer le salarié du caractère imposable ou non de l'indemnité de rupture perçue, ainsi que les cotisations sociales prélevées sur cette indemnité (2). Cette information devra être répétée par écrit dans la convention de rupture.
- la **date envisagée de la rupture**, tout en s'assurant que la date retenue doit a minima être fixée le lendemain de l'homologation (ou de l'autorisation) par l'autorité administrative (3). La date peut bien entendu être ultérieure, à la convenance des parties. Il n'existe en effet pas de préavis en tant que tel, mais les parties peuvent convenir d'une date de rupture plus tardive ;
- **l'inviter à contacter Pôle Emploi** afin d'obtenir une aide pour prendre sa décision en toute connaissance de cause, et envisager la suite de son parcours professionnel (la rupture conventionnelle permet de toucher des allocations de retour à l'emploi) ;
- si une **clause de non-concurrence** existe, le sort de celle-ci : soit la décision de l'employeur de libérer le salarié de ses obligations en renonçant à l'application de la clause de non-concurrence, ou indiquer le montant de la contrepartie financière due au salarié en application de cette clause. Il convient de vérifier si la convention collective prévoit une disposition relative à la clause de non-concurrence ;
- les **avantages en nature** perçus par le salarié et les modalités de restitution du matériel prêté au salarié ;
- s'il s'agit d'un **salarié protégé**, lui indiquer que la convention de rupture pourra être signée une fois l'avis du Comité social et économique (CSE) recueilli ;
- s'il s'agit d'un **salarié protégé**, lui rappeler que les parties ont l'obligation de patienter pendant un délai de 2 mois afin que l'inspection du travail se prononce sur la rupture conventionnelle ;
- rappeler **l'objet du délai de rétractation**, les modalités pour la mettre en oeuvre (notamment le destinataire du courrier de rétractation) et le terme du délai ;
- (facultatif) faire un état des lieux des congés payés restants à prendre et la possibilité de les prendre d'un commun accord pendant la durée de la procédure. Pendant la durée de la procédure, jusqu'à la date de rupture effective, les parties continuent d'exécuter le contrat de travail. Le salarié est donc en principe toujours à son poste, sauf s'il liquide ses congés payés restants, ou s'il prend un congé sans solde, toujours en accord avec l'employeur ;
- informer le salarié du maintien à titre gratuit des garanties frais de santé et de prévoyance (4). Cette information sera obligatoirement reprise dans le certificat de travail.

Au cours de l'entretien, l'une des parties a la **possibilité d'arrêter la procédure** au titre de sa liberté contractuelle. Cette possibilité implique la liberté de ne pas consentir à la convention de rupture négociée (5).

(1) Article L1237-12 du Code du travail

(2) Circulaire DGT n°07/2012 du 30 juillet 2012

(3) Article L1237-13 du Code du travail

(4) Article L911-8 du Code de la sécurité sociale

(5) Article 1102 du Code Civil

15 Par qui le salarié peut se faire assister lors de l'entretien précédant la rupture conventionnelle ?

Les parties conviennent de la rupture du contrat de travail et de ses modalités au cours d'au moins un entretien (1).

Au cours de cet (ces) entretien(s), le salarié peut se faire assister :

- par un **membre d'une institution représentative du personnel** ou par une **personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise** (titulaire d'un mandat syndical ou non) ;
- s'il le souhaite, il peut se faire assister par son supérieur hiérarchique (2) ;
- en l'absence d'institution représentative du personnel, par un **conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative**.

Le fait d'omettre de préciser au salarié qu'il peut se faire assister par un conseiller extérieur n'est pas un motif d'annulation de la rupture conventionnelle (3).

Lors du ou des entretiens, l'employeur a également la faculté de se faire assister **dès lors que le salarié en fait lui-même usage**. Le salarié doit en informer auparavant l'employeur, et si ce dernier souhaite également se faire assister, il doit en informer le salarié. Cependant, aucune sanction n'est prévue par les textes si le salarié ne respecte pas cette obligation d'information de l'employeur.

Ainsi, si le salarié est représenté, l'employeur peut se faire assister :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

À noter : L'employeur et le salarié ne peuvent pas se faire représenter par un avocat (4).

(1) Article L1237-12 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 29 janvier 2014, n°12-27594

(3) Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-21207

(4) Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

16 En combien d'exemplaires la rupture conventionnelle doit-elle être rédigée ?

L'employeur et le salarié doivent avoir un exemplaire de la convention de rupture. Cela permet à chacune des parties de demander l'homologation de la convention et garantit le libre consentement du salarié en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en toute connaissance de cause (1).

En conséquence, la convention de rupture doit être rédigée au minimum en deux exemplaires identiques. Toutefois, il est possible de l'éditer en trois exemplaires :

- un pour le salarié ;
- un pour l'employeur ;
- un pour l'autorité administrative.

Point de vigilance : Pour être valable, chaque exemplaire doit être signé et daté, sous peine de nullité de la convention de rupture (2).

(1) Cass. Soc., 6 février 2013, n°11-27000

(2) Cass. Soc. 3 juillet 2019, n°17-14232 ; Cass. Soc. 23 mars 2019, n°17-23586

17 Le Cerfa suffit-il ou dois-je en plus rédiger une convention de rupture ?

La convention de rupture, qui contient des mentions obligatoires, se matérialise par un formulaire officiel, établi en **2 exemplaires minimum**. L'un des exemplaires sera remis au salarié.

Il s'agit des imprimés Cerfa suivants :

- pour un salarié ordinaire : l'imprimé **Cerfa n°14598*01** ;
- pour un salarié protégé : l'imprimé **Cerfa n°14599*01**.

Le Cerfa centralise à lui seul la convention de rupture, la demande d'homologation (ou d'autorisation pour un salarié protégé) et la décision de l'autorité administrative.

L'apposition de la **signature** par les deux parties sur ce document, une fois rempli, vaut convention de rupture.

Le Cerfa prévoit, dans la partie "Convention de rupture", un champ libre pour pouvoir **ajouter**, en tant que besoin, certains points de l'accord, des **modalités particulières**, telle qu'une clause de non-concurrence. Si l'espace manque, il est tout à fait possible d'ajouter des feuillets en annexe. Ces éléments, ajoutés au Cerfa, doivent également être signés par les parties (1).

Deux exemplaires du Cerfa de demande d'homologation seront établis, dont un qui sera remis au salarié. Cependant, il est **préférable d'établir 3 exemplaires** (un pour l'employeur, un pour le salarié et un pour la DREETS).

Pour un **salarié protégé**, il faut transmettre deux exemplaires de la demande d'autorisation à l'inspection du travail (2), ce qui revient à établir **4 exemplaires** du Cerfa au total.

Le **Cerfa est le seul format officiel de document requis** devant être transmis à l'autorité administrative. Il n'est exigé aucun autre document (autre que le procès-verbal du Comité social et économique concernant un salarié protégé). Aucune autre convention n'a à être rédigée par les parties (3).

Néanmoins, rien n'empêche les parties, en parallèle du Cerfa, de rédiger une convention de rupture annexe ou des feuillets supplémentaires, notamment lorsque de nombreux éléments sur les modalités de la rupture doivent être abordés.

Ce document n'a pas à être transmis à l'autorité administrative. A l'inverse, il est possible de décider d'adjoindre au formulaire de rupture cette annexe ou ces feuillets.

Remarque : certaines DREETS précisent qu'elles n'acceptent pas les annexes ou feuillets supplémentaires.

(1) Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009

(2) Articles R2421-18 et R2421-21 du Code du travail

(3) CA Aix-en-Provence, 17e ch., 28 juin 2011, n°10/10365

18 Puis-je faire signer le Cerfa au salarié le jour de l'entretien ?

La jurisprudence admet que **la signature de la convention de rupture** (le Cerfa) puisse avoir lieu le **même jour que l'entretien** (1). Le Code du travail n'instaure pas de délai entre, d'une part, l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et, d'autre part, la signature de la convention de rupture (2).

Si l'employeur et le salarié s'entendent pour mettre fin à la relation de travail, ils peuvent, le jour même de l'entretien, signer les documents permettant de rompre de manière conventionnelle le contrat de travail. Toutefois, il est important de noter que la convention de rupture ne pourra être envoyée à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) qu'à l'issue du **délai de rétractation de 15 jours calendaires** (3).

Malgré la signature de la convention par les deux parties et le délai de rétractation écoulé, la rupture du contrat de travail n'est pas effective. En effet, elle ne peut intervenir que **le lendemain du jour de l'homologation** de la rupture conventionnelle par la DREETS (ou de l'autorisation par l'inspecteur du travail concernant les salariés protégés), ou **à la date prévue par les parties** lors de la signature de la convention (qui ne peut être qu'ultérieure).

Point de vigilance : Même si le salarié et l'employeur se sont mis d'accord pour une fin de contrat rapide, il est nécessaire de **respecter scrupuleusement les délais imposés**. La DREETS refuse d'homologuer une convention de rupture conventionnelle individuelle si le délai de rétractation de 15 jours calendaires n'a pas été respecté, et la rupture sera interprétée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse (4).

(1) Cass. Soc., 19 novembre 2014, n°13-21979

(2) Article L1237-12 du Code du travail

(3) Article L1237-13 du Code du travail

(4) Cass. Soc., 6 décembre 2017, n°16-16851

19 Comment transmettre la demande d'homologation ou d'autorisation à l'autorité administrative ?

Pour une demande **d'homologation**, vous devez transmettre votre dossier par **voie dématérialisée** directement sur le **site TeleRC** du Gouvernement (1). Vous recevrez instantanément un accusé de réception par courriel.

Bon à savoir : Depuis 1er avril 2022, la demande d'homologation de la convention de rupture doit **obligatoirement** être réalisée sur le téléservice (par voie dématérialisée). Si la partie n'est pas en mesure de l'utiliser, elle devra en informer l'autorité administrative et pourra alors effectuer sa démarche par le dépôt du formulaire (2).

Pour une demande **d'autorisation** (spécifique aux **salariés protégés**), vous devez obligatoirement l'imprimer et l'envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception ou le déposer en main-propre dans les locaux de l'inspection du travail. Pour ces salariés, l'utilisation du site TeleRC n'est pas possible à l'heure actuelle.

(1) Site officiel du Gouvernement : telerc.travail.gouv.fr (2) Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail ; article D1237-3-1 du Code du travail

20 Existe-t-il un outil officiel pour m'aider à remplir le Cerfa ?

Le Gouvernement met à disposition un outil dématérialisé, disponible sur le **site officiel TeleRC** (1).

L'outil permet de :

- **remplir** étape par étape le formulaire **Cerfa** ;
- **transmettre** par voie dématérialisée et instantanée une demande d'homologation à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS, ex-DIRECCTE) ;
- **télécharger une attestation** d'homologation tacite, à l'issue d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation, en l'absence de retour de la DREETS.

Le site permet également :

- de **calculer** les délais de rétractation et d'homologation en fonction de la date de signature de la convention ;
- de **simuler** l'indemnité minimale et légale que doit percevoir le salarié ;
- obtenir des **informations** sur la rupture conventionnelle individuelle.

La transmission d'une demande d'autorisation de rupture conventionnelle à l'inspection du travail n'est à ce jour pas possible.

(1) Site officiel du Gouvernement : telerc.travail.gouv.fr

21 Peut-on signer une rupture conventionnelle individuelle avec un salarié protégé ?

L'employeur peut tout à fait conclure une **rupture conventionnelle du CDI** avec un **salarié protégé** titulaire d'un mandat, qui peut être (1) :

- représentant du personnel ;
- membre du Comité social et économique (CSE) ;
- représentant de proximité ;
- délégué syndical ;
- défenseur syndical ;
- etc.

Toutefois, la procédure à suivre est une **procédure spécifique au salarié protégé**, quelque peu différente de celle prévue pour le salarié non titulaire d'un mandat électif. Restent identiques :

- la tenue d'un entretien obligatoire minimum ;
- l'absence de fraude ou de vice du consentement ;
- l'interdiction de détourner les obligations légales (GPEC, PSE, etc.) ;
- la possibilité d'assistance ;
- la possession d'un exemplaire par chaque partie, signé et daté ;
- le contenu obligatoire de la convention (indemnité spécifique, date de rupture).

Consultation du CSE

Une fois le ou les entretiens réalisés, la procédure de rupture conventionnelle d'un salarié protégé doit passer par une **consultation du CSE**, qui donne un avis sur le projet de rupture (2).

Cependant, **le délégué syndical n'est pas concerné** par la consultation préalable. Pour celui-ci, l'étape qui suit est immédiatement celle de la signature de la convention.

En résumé, lorsque la rupture conventionnelle concerne un délégué syndical, la consultation du CSE n'est pas nécessaire, sauf exception.

La convention de rupture conclue avec un salarié protégé ne peut être signée avant que le CSE n'ait rendu son avis sur le projet de rupture. La demande d'autorisation doit par ailleurs être envoyée à l'inspecteur du travail dans les **15 jours suivant l'avis du CSE** (3).

À défaut de CSE dans l'entreprise, l'inspecteur du travail sera directement saisi (4). Il n'y a donc pas de situation de blocage s'il n'existe pas de CSE.

Autorisation de l'inspecteur du travail

La rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé doit être soumise à l'**autorisation de l'inspecteur du travail**. En effet, la procédure d'autorisation de l'inspection du travail se substitue à celle de l'homologation de la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

La demande d'autorisation doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire **Cerfa n°14599*01** spécifique aux salariés protégés. Cette demande ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de **15 jours calendaires** prévu pour l'exercice du droit de rétractation.

L'inspecteur du travail va vérifier que le consentement des parties et que la procédure ont bien été respectés (il peut procéder à une enquête contradictoire, il examine les observations écrites du salarié, etc.). Il a **2 mois** pour rendre sa décision. Si, à l'issue de ce délai, l'inspecteur n'a rendu aucune décision, son **silence vaut rejet** de la convention collective (5).

La contestation de la décision de l'inspecteur du travail se fait devant le **juge administratif**, et non devant le conseil des prud'hommes (6).

Rupture du contrat de travail

Si l'inspecteur du travail a autorisé la rupture conventionnelle du salarié protégé, le contrat est rompu au minimum **le lendemain de cette autorisation** (7). Cette date peut-être postérieure, si les parties en ont convenu ainsi au sein de la convention.

En résumé :

La procédure se déroule en pratique ainsi :

1. l'employeur et le salarié protégé se réunissent lors d'un ou plusieurs entretiens. Les parties ne doivent pas signer à cette étape la convention de rupture ;
2. l'employeur consulte le CSE, lorsque sa consultation est nécessaire (pour un membre élu du CSE titulaire ou suppléant ou un représentant de proximité) ;
3. l'employeur et le salarié protégé signent la convention de rupture (le Cerfa spécifique) ;
4. les deux parties laissent s'écouler un délai de 15 jours calendaires ;
5. l'employeur transmet à l'inspecteur du travail la demande d'autorisation (le Cerfa en deux exemplaires, par voie électronique ou par lettre recommandée avec accusé de réception), accompagnée éventuellement d'une convention de rupture annexe. L'employeur joint à la demande d'autorisation une copie du procès-verbal de la réunion du CSE (si la consultation était nécessaire) ;
6. le délai d'instruction de la demande est de 2 mois. Le silence gardé par l'inspecteur du travail, passé ce délai, vaut rejet.
7. le contrat est rompu, au plus tôt, le lendemain du jour de l'autorisation.

- (1) Articles L2411-1 et L2411-2 du Code du travail
- (2) Article R2421-1 du Code du travail
- (3) Articles R2421-1 du Code du travail et circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008
- (4) Article L2421-3 et R2421-19 du Code du travail
- (5) Articles R2421-4, R2421-11, R2421-18, R2421-19 et R2421-22 du Code du travail
- (6) Cass. Soc., 20 décembre 2017, n°16-14880
- (7) Article L1237-15 du Code du travail

22 L'employeur peut-il demander à un salarié protégé de renoncer à son droit de contester la rupture conventionnelle ?

Il n'est **pas possible d'exiger du salarié protégé de renoncer à sa possibilité de contester la rupture de son contrat de travail**, même après l'autorisation de la rupture conventionnelle par l'inspecteur du travail.

Pour sécuriser la rupture conventionnelle du contrat de travail, l'employeur peut décider de conclure une **transaction** avec un salarié protégé. La transaction doit intervenir après la notification d'autorisation de rupture de l'inspecteur du travail et **ne peut porter sur la rupture du contrat de travail**, mais seulement sur ses conditions d'exécution (1).

En outre, la transaction doit se limiter à des éléments qui ne sont pas compris dans la convention de rupture.

Par ailleurs, certaines clauses ne sont pas admises. Ainsi, la clause par laquelle l'employeur exige d'un salarié qu'il renonce par avance à ses droits de contester la rupture de son contrat de travail est **réputée non écrite**. En revanche, la présence d'une telle clause n'affecte pas la validité de la convention de rupture (2).

(1) Cass. Soc., 26 mars 2014, n°12-21136

(2) Cass. Soc., 26 juin 2013, n°12-15208

23 Comment se calcule l'ancienneté du salarié ?

Tous les salariés concernés par cette procédure doivent percevoir une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle**. Cependant, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, le montant de l'indemnité peut varier.

L'ancienneté du salarié est appréciée à la **date de rupture effective** du contrat. Cette date doit figurer dans la convention de rupture. Il appartient aux parties de vérifier que l'ancienneté portée sur le formulaire de demande d'homologation tient bien compte de cette date effective prévue pour la rupture, et non de l'ancienneté acquise au jour du dépôt de la demande d'homologation (1).

Pour le calcul de l'indemnité de rupture, les années incomplètes de présence du salarié dans l'entreprise doivent être prises en compte. De même, si un salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité de rupture plancher doit être calculée au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

Bon à savoir : Le Gouvernement met à la disposition de tous un simulateur du montant légal de l'indemnité de rupture, en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié. Retrouvez cet outil sur le site officiel TeleRC (2).

(1) Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009

(2) Site officiel du Gouvernement : telerc.travail.gouv.fr/simulateur/indemnite

24 Quelles indemnités indemnités en cas de rupture conventionnelle ?

Pour être valable, la convention de rupture doit impérativement comporter et fixer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Cette indemnité ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité **légale** ou **conventionnelle** de licenciement, selon le montant le plus favorable (1).

L'indemnité légale de rupture ne peut être inférieure à (2):

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les **10 premières années** ;
- **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté à partir de la **11ème année**.

Si la convention collective prévoit une indemnité de licenciement d'un montant supérieur, l'indemnité de rupture plancher devra être calculée conformément à la convention collective (3).

(1) Articles L1237-13 et L1234-9 du Code du travail

(2) Article R1234-2 du Code du travail

(3) Instruction DGT n°2009-25 du 8 décembre 2009

25 L'employeur doit-il verser une indemnité de rupture conventionnelle au salarié présent depuis moins d'un an ?

L'employeur doit verser une **indemnité de rupture** qui ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, selon le montant le plus favorable (1).

Lorsque l'administration se trouve face à une procédure de rupture conventionnelle avec un salarié ayant seulement quelques mois d'ancienneté, elle considère que l'indemnité spécifique lui est due au **prorata du nombre de mois de présence** (2).

Par exemple, pour un salarié ayant 5 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/4 multiplié par 5/12ème.

(1) Articles L1237-13 et L1234-9 du Code du travail

(2) Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009

26 Le salarié doit-il être payé pendant le ou les entretiens ?

Vous pouvez organiser le ou les entretiens pendant les horaires de travail du salarié, mais également en dehors. Rappelons qu'il s'agit d'une procédure visant à aborder amiablement la rupture d'un contrat de travail.

Lorsque vous convoquez le salarié à un entretien **pendant ses horaires de travail**, sa **rémunération** doit naturellement être **maintenue**.

Cependant, lorsque l'entretien se déroule en dehors des heures de travail, ou lorsque son contrat de travail est suspendu, aucune disposition légale ne vous contraint à maintenir sa rémunération. La Convention collective applicable peut cependant prévoir un traitement plus favorable.

27 Que faut-il prendre comme base de calcul pour l'indemnité de rupture ?

L'indemnité de rupture est calculée sur la base des salaires des 12 ou des 3 derniers mois de **salaire brut**, selon ce qui est le plus favorable au salarié (1). Si le salarié a perçu des primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois, ces sommes seront prises en compte dans la base de calcul, au prorata.

L'indemnité légale de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (2) :

- **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté **pour les 10 premières années** ;
- **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté **à partir de la 11ème année**.

Par exemple : un salarié ayant 7 ans d'ancienneté à la date de rupture de son contrat de travail, qui a touché un salaire moyen brut de 1.670 euros de salaire brut au cours des 12 derniers mois, et pour lequel la convention collective ne prévoit pas de dispositions plus favorables que la loi, a droit à une indemnité égale à : $1.670 \times (1/4) \times 7 = 2.922.5$ euros.

À noter : si la rémunération du salarié a diminué pendant la période sur laquelle est calculée l'indemnité, notamment en raison de ses absences pour maladie, il convient de retenir comme période de référence, selon l'option la plus favorable, les 3 ou 12 derniers mois précédant le dernier jour travaillé (3). Cette solution a été apportée par la Cour de cassation concernant le calcul d'une indemnité de licenciement.

Néanmoins, cette jurisprudence peut poser problème si le salarié a été absent pendant une longue durée, et qu'il a de nouveau été absent suite à la reprise de son poste.

Lorsque le salaire de l'année ou des 3 derniers mois est nettement inférieur au salaire habituel en raison d'une activité réduite sur tout ou partie de la période, il convient de retenir le salaire habituel, c'est-à-dire la rémunération que le salarié aurait perçue en temps normal, en dehors, par exemple, d'une période de chômage partiel ou d'une absence pour maladie non indemnisée en totalité (4).

D'un point de vue pratique, dans le formulaire Cerfa, vous pouvez "reconstituer" fictivement le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été absent pour maladie.

Bon à savoir : Le Gouvernement met à la disposition de tous un simulateur du montant légal de l'indemnité de rupture, en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié. Retrouvez cet outil sur **le site officiel TeleRC** (5).

(1) Article R1234-4 du Code du travail

(2) Article R1234-2 du Code du travail

(3) Cass. Soc., 23 mai 2017, n°15-22223

(4) Cass. soc., 13 juin 1979 et 5 mai 1988

(5) Site officiel du Gouvernement : telerc.travail.gouv.fr/simulateur/indemnite

28 L'absence d'information sur la possibilité de prendre attache avec Pôle Emploi a-t-elle des conséquences ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail ouvre droit aux allocations chômage (1).

L'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi en vue d'envisager la suite de son parcours professionnel **ne constitue pas un vice propre à faire annuler la convention de rupture** (2).

Selon la Cour de cassation, ce défaut d'information n'est pas de nature à affecter la liberté de consentement du salarié. Par conséquent, la rupture conventionnelle reste valablement conclue dans de telles circonstances.

(1) Articles L5421-1 et L5422-1 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 29 janvier 2014, n°12-25951

29 L'erreur commise dans le calcul du délai de rétractation peut-elle faire annuler la convention de rupture ?

À compter de la date de la signature de la convention par les deux parties, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de **15 jours calendaires** (tous les jours de la semaine, samedi et dimanche compris) pour exercer leur droit de rétractation (sans obligation de motivation), sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise (1).

Le délai de rétractation commence à courir **à compter du lendemain de la signature** de la convention de rupture et expire le 15e jour à 24 heures. C'est à compter de cette date (le lendemain de la fin de ce délai) que la demande d'homologation peut être envoyée à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Selon la prise de position constante de la Cour de cassation, **les parties ne peuvent valablement demander l'homologation de la convention de rupture avant l'expiration du délai de rétractation**, sous peine de nullité (2).

En revanche, si l'employeur et le salarié se sont trompés sur la date d'expiration du délai, cela n'entache pas la validité de la rupture conventionnelle **si l'erreur n'a pas eu pour effet de vicier le consentement des parties ou de les priver de leur possibilité de se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires** (3).

Ainsi, même si la convention indique, par erreur des parties, une date de fin du délai de rétractation inférieure à 15 jours calendaires, la convention reste valide tant que l'homologation est, dans les faits, demandée après 15 jours calendaires.

(1) Article L1237-13 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 14 janvier 2016, n°14-26220 ; Cass. Soc., 6 décembre 2017, n°16-16851

(3) Cass. Soc., 29 janvier 2014, n°12-24539 ; Cass. Soc., 28 janvier 2016, n°14-26800

III. Les conséquences de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est un **mode de rupture du contrat de travail**. Par conséquent, elle consiste à mettre un terme, de manière amiable, à la relation de travail.

Toutefois, d'autres paramètres interviennent.

La signature d'une convention de rupture entraîne d'autres conséquences comme le droit de se rétracter, le versement d'une indemnité spécifique au salarié, ainsi que le paiement de cotisations sociales sur cette indemnité.

30 Puis-je signer une rupture conventionnelle pendant une procédure de licenciement ?

Lorsqu'une procédure de licenciement est en cours, l'employeur a la faculté de signer une rupture conventionnelle, ce qui aura pour effet d'**interrompre la procédure de licenciement**.

Une fois la rupture conventionnelle signée, si le salarié (ou l'employeur) met en oeuvre son droit de rétractation, l'employeur a la possibilité de **repandre le cours de la procédure de licenciement**. L'employeur doit alors de nouveau convoquer le salarié à un entretien préalable. Par exemple, si le salarié a commis un comportement fautif, et qu'il se rétracte de la rupture conventionnelle, la procédure disciplinaire reprend son cours (1).

L'employeur doit agir dans le **déla de prescription de 2 mois** (2), qui débute, en pareil cas, à compter de la date de convocation au premier entretien.

Effectivement, "la convocation du salarié à un entretien préalable a pour effet d'interrompre le délai de prescription de deux mois [...] et de faire courir un nouveau délai de deux mois à compter de cette date" (3).

Si la convocation à l'entretien préalable emporte interruption de la prescription de la procédure disciplinaire, ce n'est pas le cas pour la signature d'une rupture conventionnelle : **"la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription"** (4).

(1) Cass. Soc., 3 mars 2015, n°13-15551

(2) Article L1332-4 du Code du travail

(3) Cass. Soc., 9 octobre 2001, n°99-41217 ; Cass. Soc., 2 octobre 2016, n°14-26918

(4) Cass. Soc., 3 mars 2015, n°13-23348

31 Le salarié s'est rétracté de la rupture conventionnelle, puis-je procéder à un licenciement pour faute ?

Il est possible, plutôt que de licencier un salarié qui a commis une faute, de signer avec lui **une rupture conventionnelle**, afin de convenir ensemble, de manière amiable, des conditions de son départ.

Dans cette hypothèse, **le salarié a commis une faute**. En lieu et place du licenciement, les parties conviennent d'une rupture conventionnelle. Finalement, le salarié exerce son droit de rétractation. Dans ce cas, **il est possible de reprendre une procédure de licenciement disciplinaire en raison de la faute initiale du salarié**.

Toutefois, la convocation du salarié à son entretien préalable au licenciement doit **intervenir dans les 2 mois** après la connaissance des faits fautifs. Les juges estiment en effet que la conclusion d'une rupture conventionnelle ne suspend pas le délai de prescription de 2 mois que l'employeur doit respecter lorsqu'il veut licencier un salarié pour faute (1).

Par exemple : si le salarié commet une faute le 20 décembre 2020, l'employeur qui souhaite le licencier doit le convoquer à l'entretien préalable avant le 20 février 2021. Si les parties signent une rupture conventionnelle le 7 février 2021, et que le salarié se rétracte le 21 février 2021, l'employeur ne peut plus le licencier pour la faute commise le 20 décembre (les deux mois étant écoulés).

(1) Cass. Soc., 3 mars 2015, n°13-15551 ; Article L1332-4 du Code du travail

32 Est-il possible de conclure une rupture conventionnelle alors que le contrat de travail du salarié est suspendu ?

Il est parfaitement **possible** de proposer et de signer une rupture conventionnelle avec son salarié alors qu'il n'est pas présent dans l'entreprise.

La suspension du contrat de travail du salarié n'est pas incompatible avec la conclusion d'une rupture conventionnelle, à la condition que le salarié donne son **consentement (non vicié)** et que l'employeur ne commette **aucune fraude** (conclusion d'une rupture pour un motif discriminatoire, par exemple).

Ainsi, une rupture conventionnelle peut être conclue :

- pendant un **arrêt maladie** simple (1) ;
- pendant un arrêt suite à un **accident de travail** ou dans le cadre d'une **maladie professionnelle** (2) ;
- pendant un **congé de maternité** et les 10 semaines de protection qui suivent (3) ;
- pendant un **congé parental d'éducation**, ou un autre congé prolongé du même type ;
- après que le salarié ait été **déclaré apte**, avec réserves ou non, même après une période d'absence suite à un accident de travail (4) ;
- suite à une **déclaration d'inaptitude** (5).

(1) Cass. Soc., 30 septembre 2013, n°12-19711

(2) Cass. Soc., 30 septembre 2014, n°13-16.297 ; Cass. Soc., 16 déc. 2015, n°13-27212

(3) Cass. Soc., 25 mars 2015, n°14-10149

(4) Cass. Soc., 28 mai 2014, n°12-28082

(5) Cass. soc., 9 mai 2019 n°17-28767

33 Si une convention collective prévoit plusieurs types d'indemnités de licenciement, laquelle doit être prise en compte pour fixer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

L'indemnité de rupture conventionnelle **ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale** que pourrait percevoir le salarié en cas de licenciement (1). Si la convention collective applicable prévoit une indemnité de licenciement plus avantageuse pour le salarié, c'est celle-ci qui fixe le minimum que doit percevoir le salarié pour la rupture conventionnelle.

Cependant, lorsqu'une convention collective prévoit plusieurs types d'indemnités conventionnelles de licenciement, il n'est pas toujours évident de savoir laquelle doit s'appliquer. Le juge a alors tranché : **il faut appliquer l'indemnité de licenciement la plus favorable au salarié**. Peu importe si l'accord collectif ne prévoyait cette indemnité que pour les licenciements pour insuffisance résultant d'une incapacité professionnelle par exemple (2).

À noter : Les employeurs qui ne relèvent pas de l'accord national interprofessionnel (ANI) ne sont pas liés aux montants fixés par leur convention collective pour fixer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle. Cela concerne notamment le secteur de l'édition, l'audiovisuel et de la télédiffusion.

(1) Articles L1237-13 et L1234-9 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 5 mai 2021, n°19-24650

34 Le salarié doit-il respecter un préavis en cas de signature d'une rupture conventionnelle ?

Contrairement au licenciement ou à la démission, pour lesquels un préavis doit être effectué (sauf dispense par l'employeur), **aucun préavis n'est à respecter** en cas de rupture conventionnelle du contrat. Toutefois, le salarié ne quitte pas immédiatement l'entreprise.

En effet, **la rupture du contrat travail n'est pas immédiate une fois la convention signée**. La rupture ne deviendra définitive que le lendemain du jour de l'homologation par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS, anciennement DIRECCTE) (1).

En pratique, lorsque l'employeur et le salarié ont signé la convention de rupture, ceux-ci disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

Une fois ce délai passé et en l'absence de rétractation, la convention est envoyée à la DREETS, qui dispose de 15 jours ouvrables pour l'homologuer.

Par conséquent, la rupture du contrat de travail interviendra a minima dans le mois suivant la signature de la convention. Elle peut intervenir plus tard si l'employeur et le salarié ont prévu une date de rupture du contrat postérieure, le temps par exemple, d'effectuer une passation avec le nouveau salarié sur le poste.

En moyenne, et en tenant compte des délais postaux, il faut compter entre 40 et 45 jours pour qu'une procédure de rupture conventionnelle soit menée à son terme.

Il faut donc être attentif à ces délais lorsque vous et votre salarié convenez de la date de rupture effective du contrat à indiquer dans le Cerfa.

(1) Article L1237-13 du Code du travail

35 Quelles sont les cotisations dues sur l'indemnité de rupture ?

Pour déterminer les éventuelles **cotisations à payer** sur l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, il convient de déterminer, dans un premier temps, quelle part de cette indemnité est imposable (1) (régime fiscal).

L'indemnité est **NON** imposable, jusqu'à une certaine limite. La **limite** à retenir est la plus élevée entre les trois suivantes :

- le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle (celle éventuellement prévue par la convention collective, qui serait plus élevée) de licenciement ;
- le double de la rémunération brute annuelle versée au salarié l'année précédant la rupture du contrat de travail ;
- 50% de l'indemnité.

Si l'indemnité de rupture conventionnelle est **inférieure** à ces trois limites, l'indemnité de rupture conventionnelle est donc **totalemment NON imposable**.

Si l'indemnité de rupture conventionnelle dépasse la plus élevée de ces trois limites, le **delta** (le montant qui dépassera la plus élevée de ces 3 limites) sera **imposable**.

Nous connaissons maintenant le montant **NON** imposable de l'indemnité. Ce montant va être utilisé pour calculer les éventuelles cotisations sociales (régime social).

Deux situations peuvent se rencontrer :

- le salarié n'est pas en âge de partir à la retraite à taux plein ;
- le salarié est en âge de partir à la retraite à taux plein.

Lorsque le salarié n'est pas en âge de partir à la retraite à taux plein :

Nous prenons le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle **NON** imposable.

Ce montant est exonéré de cotisations sociales dans la limite de 2 fois le Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS): 82.272 euros en 2021 et en 2022 (2). Le delta (ce qui dépasse) est assujéti aux cotisations sociales.

Remarque : Si l'indemnité totale versée au salarié (imposable et non imposable) dépasse 10 fois le PASS (411.360 euros en 2021 et en 2022), l'intégralité de l'indemnité de rupture conventionnelle est assujéti à cotisations sociales, dès le 1er euro versé.

Maintenant que nous connaissons le montant de l'indemnité exonéré et celui assujéti aux cotisations de sécurité sociale, nous pouvons déterminer **la part qui est assujéti à la CSG et à la CRDS** ainsi qu'au forfait social.

Si, suite au calcul plus haut, il existe une part de l'indemnité de rupture conventionnelle qui est assujéti aux cotisations de sécurité sociale, alors cette part (assujéti aux cotisations sociales) est également assujéti à la CSG/CRDS.

Sur la fraction qui n'est pas assujéti aux cotisations sociales (avant que l'on ne s'intéresse à la part assujéti ou exclue de CSG/CRDS), on applique le forfait social. Autrement dit, la fraction soumise au forfait social correspond à la fraction exclue des cotisations de sécurité sociale.

Lorsque le salarié est en âge de partir à la retraite à taux plein :

La totalité de l'indemnité de rupture conventionnelle versée au salarié est imposable.

La **totalité** de l'indemnité de rupture conventionnelle est **assujéti aux cotisations** de sécurité sociale (et à la CSG/CRDS).

Cependant, il n'est pas appliqué de forfait social.

(1) Article 80 duodécies du Code général des impôts

(2) Arrêté du 2 décembre 2019 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2020 ; Arrêté du 22 décembre 2020 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2021

36 Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, dois-je accorder des heures de recherche d'emploi au salarié ?

L'employeur est tenu d'accorder des heures de recherche d'emploi à un salarié pendant l'exercice de son préavis seulement si une convention collective, un usage dans l'entreprise ou le contrat de travail le prévoit.

Les modalités d'attribution de ces heures sont définies par convention. Bien souvent, elles le sont dans le cadre du préavis qui suit la démission du salarié ou le licenciement par l'employeur.

Néanmoins, la rupture conventionnelle **ne prévoit aucun préavis**. Par déduction, ce type de rupture du contrat **exclut la possibilité pour le salarié de profiter d'heures de recherche d'emploi**.

37 À partir de quand court le délai de renonciation à la clause de non-concurrence dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

La **clause de non-concurrence** permet à l'entreprise de protéger ses intérêts. Elle vise à interdire au salarié d'occuper les mêmes fonctions dans une entreprise concurrente (ou à son propre compte) ou d'avoir le même activité après la rupture du contrat de travail. Cette interdiction est soumise au versement d'une contrepartie financière. La clause doit être limitée dans le temps, dans l'espace et dans la nature des activités concernées.

Avant tout, il convient de vérifier si l'employeur peut, à lui seul, renoncer à la clause de non-concurrence (cela doit être prévu par le contrat de travail ou une convention collective). À défaut, il faut l'accord du salarié.

En matière de **rupture conventionnelle individuelle**, si un délai de renonciation est prévu par le contrat de travail ou une convention collective (exemple : "l'employeur peut délier le salarié de la clause de non-concurrence au plus tard dans les 15 jours suivant la notification de la rupture"), le début de ce délai est **la date de rupture effective fixée par la convention de rupture** du CDI (et non la date de signature de la convention, ni la date d'homologation) (1).

En l'absence de telles dispositions, la Cour de cassation a jugé que si l'employeur veut renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, il doit le faire au plus tard à la date du **départ effectif du salarié de l'entreprise** (2).

Dans tous les cas, cette renonciation doit se faire de manière explicite (3).

Bon à savoir : En cas de renonciation à la clause de non-concurrence dans le cadre d'une rupture conventionnelle, les juges excluent la possibilité pour l'employeur de minorer le montant de la contrepartie financière due au salarié (4).

(1) Cass. Soc., 29 janvier 2014, n°12-22116

(2) Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-21150

(3) Cass. Soc., 6 février 2019, n°17-27188

(4) Cass. Soc., 9 avril 2015, n°13-25847

38 Qu'est-ce que la DREETS va vérifier ?

Pour homologuer (c'est-à-dire valider) une rupture conventionnelle, la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) va vérifier (1) :

- les **informations** relatives aux parties à la convention de rupture (identité et adresse des parties) ;
- l'**ancienneté du salarié** (qui doit être calculée en années et en mois, à la date présumée de la rupture effective du contrat de travail) ;
- les éléments de **rémunération** (notamment les douze derniers revenus mensuels bruts qui vont servir de base de calcul de l'indemnité) ;
- la tenue d'au moins un **entretien** ;
- le ou les **assistants** des parties à l'entretien (s'il y en a) ;
- la **signature** de la convention de chacune des parties et sa date ;
- la vérification du montant de l'**indemnité** spécifique de rupture conventionnelle ;
- la **date de la rupture** effective envisagée. Celle-ci doit être cohérente au regard des délais de rétractation et d'instruction de la demande d'homologation ou d'autorisation, et ne peut en aucun cas être antérieure à celle de l'expiration du délai d'instruction par la DREETS ou d'autorisation de l'inspecteur du travail ;
- le respect du délai de **rétractation**.

(1) Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

39 Que vaut le silence de l'administration lorsque son autorisation est requise pour rompre le contrat du salarié ?

Dans certains cas de rupture ou de transfert du contrat de travail, l'autorisation de l' **inspecteur du travail** est préalablement requise. Le **silence** de celui-ci **vaut rejet** pour les procédures suivantes (1) :

- pour le salarié protégé, en cas de licenciement, rupture conventionnelle du CDI, rupture du CDD, interruption ou non-renouvellement de la mission temporaire (2) ;
- transfert du contrat de travail d'un salarié investi d'un mandat et compris dans un transfert partiel d'entreprise ou d'établissement (3) ;
- autorisation du médecin du travail pour licencier, rompre le CDD ou transférer le contrat (en cas de transfert partiel du service de santé au travail) (4).

(1) Décret n°2014-1291 du 23 octobre 2014 relatif aux exceptions à l'application du principe "silence vaut acceptation"

(2) Articles L1237-15, L2411-1, L2411-2, L2412-1 et L2413-1 du Code du travail

(3) Article L2414-1 du Code du travail

(4) Articles L4623-5, L4623-5-1, L4623-5-2 et L4623-5-3 du Code du travail

40 Est-il possible de demander au salarié de renoncer par avance à tout recours ?

Dans un contexte de conflit, l'employeur peut être tenté de prévoir, comme pour une transaction, la renonciation par le salarié à la possibilité de se retourner contre lui une fois la rupture conventionnelle effective. La Cour de cassation considère une telle clause comme **non écrite**.

Ainsi, **l'insertion dans la convention de rupture d'une clause de renonciation à tout recours n'est pas possible**. Néanmoins, sa présence dans la convention de rupture n'entraîne pas pour autant la nullité de la convention (1).

(1) Cass. Soc., 26 juin 2013, n°12-15.208

41 L'employeur peut-il proposer une rupture conventionnelle collective à ses salariés ?

Depuis le 22 septembre 2017, l'employeur a la possibilité de proposer une **rupture conventionnelle collective** à ses salariés (1). Elle présente quelques différences avec la rupture conventionnelle individuelle : le salarié doit répondre à certaines conditions pour y accéder, seul l'employeur fixe les modalités de la rupture, l'exonération fiscale de l'indemnité n'est pas la même, etc.

En effet, l'employeur est le **seul à avoir l'initiative** de la négociation d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective. Il doit informer le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) du processus, dès l'ouverture des négociations (2).

Ce mode de rupture collectif permet de rompre plusieurs contrats de travail de manière négociée, **sans que la rupture ne puisse être imposée** par l'une ou l'autre des parties (3). Un **accord collectif** portant rupture conventionnelle collective doit définir les modalités encadrant les conditions de la rupture d'un commun accord des contrats de travail qui lient l'employeur aux salariés.

L'accord portant rupture conventionnelle collective doit ainsi déterminer (4) :

- les modalités et conditions d'information du Comité social et économique ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en oeuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que devront remplir les salariés pour en bénéficier ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties aux salariés, qui ne pourront être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement pour motif économique ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion, ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en oeuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle.

Une **validation par la DREETS** de l'accord collectif est nécessaire pour que celle-ci produise tous ses effets. Elle dispose de 15 jours ouvrables pour se prononcer sur la validité de l'accord. L'absence de réponse dans ce délai vaut validation (5).

Les salariés respectant les conditions de l'accord ont alors la **faculté de candidater** à la rupture conventionnelle collective. L'employeur accepte ou non leur candidature. En cas d'acceptation, il s'agit d'une **rupture du contrat de travail d'un commun accord** (6).

Les **salariés protégés** peuvent également bénéficier des dispositions de l'accord portant rupture conventionnelle collective. Pour autant, cette rupture doit être soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Bon à savoir : si un accord collectif est conclu pour l'instauration d'une rupture conventionnelle collective, c'est cette procédure qu'il faut alors appliquer, et non la procédure de rupture conventionnelle individuelle, laquelle n'est plus possible (7).

(1) Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

(2) Articles L1237-19 et R1237-6-1 du Code du travail

(3) Article L1237-19-2 du Code du travail

(4) Article L1237-19-1 du Code du travail

(5) Article L1237-19-4 du Code du travail

(6) Article L1237-19-2 du Code du travail

(7) Article L1237-16 du Code du travail