

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ET L'EVOLUTION JURISPRUDENTIELLE

Principes :

C'est un mode de rupture du contrat exclusif du licenciement et de la démission.

Dans ce cadre, l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Cette rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties et résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Ses modalités garantissent la liberté de leur consentement (art. L.1237-11 CT).

ATTENTION : Les dispositions du Code du Travail relatives au licenciement pour cause économique (individuel ou collectif) ne sont pas applicables aux ruptures conventionnelles (art. L.1233-3 2e alinéa CT).

La mise en œuvre :

- L'entretien

Le salarié est convoqué à un entretien afin d'échanger sur les conditions de rupture. A cette occasion, le salarié peut se faire assister selon les mêmes modalités qu'une procédure classique de licenciement. Le délai de 5 jours ouvrables minimum entre la remise de la convocation et l'entretien ne s'applique pas.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage :

- dans les entreprises de 50 salariés et plus : par une personne 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.

Le salarié informe l'employeur, au préalable, de son souhait d'être assisté. Si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié (article L 1237-12 du Code du travail)

- Conclusion d'une convention de rupture

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Elle confirme le consentement du salarié à la rupture de son contrat de travail.

- Contentieux

L'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux administratif.

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention (art. L.1237-14 CT).

- Salariés protégés

La rupture conventionnelle du contrat d'un salarié protégé est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (art. L.1237-15 CT).

- Régime fiscal et social des indemnités de rupture

L'indemnité de rupture conventionnelle, dont le montant est négocié entre les parties (son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement), est exonérée de cotisations sociales pour la fraction inférieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement (soit **76 080 €** en 2015), et ce à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- ✚ soit la totalité du montant de l'indemnité légale de licenciement,
- ✚ soit 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédente,
- ✚ soit 50 % du montant de l'indemnité perçue.

- Bénéfice des allocations chômage

Les salariés dont la rupture du contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle, bénéficient du versement des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun, dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par l'autorité administrative compétente (art. L. 5421-1 et L. 5422-1 CT).

Panorama des décisions judiciaires :

- En 2011 et en 2012 : fragilisation de ce mode de rupture par la Cour de Cassation
- Formalisme supplémentaire imposé aux employeurs et en en fermant la voie dans certaines situations (conflit persistant entre les parties, harcèlement moral, etc.), prononçant ainsi l'annulation de certaines conventions de rupture et de ce fait condamnant les employeurs au versement à leurs salariés de dommages et intérêts pour licenciement abusif ou sans cause réelle et sérieuse.
- En 2013 et en 2014, la Cour de Cassation a opéré un revirement et adopté une interprétation bienveillante en sécurisant cette procédure de rupture conventionnelle au profit des employeurs.

✚ Validité des ruptures conventionnelles conclues dans des contextes litigieux :

- L'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail. (*Cass. Soc. 23 mai 2013 n° 12-13865 ; Cass. Soc. 26 juin 2013 n° [12-15208](#) ; Cass. Soc. 3 juillet 2013 n° [12-19268](#) ; Cass. Soc. 15 janvier 2014 n° [12-23942](#)*)

✚ Validité des ruptures conventionnelles conclues au mépris des garanties légales offertes aux salariés

- Le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture en dehors des conditions de droit commun. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-27594](#)*)
- Le choix du salarié de se faire assister lors de cet entretien par son supérieur hiérarchique, dont peu importe qu'il soit titulaire d'actions de l'entreprise, n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-27594](#)*)
- 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 n'a pas affecté la liberté de consentement du salarié. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-25951](#)*)

- Une erreur commise dans la convention de rupture sur la date d'expiration du délai de quinze jours prévu par l'article L. 1237-13 du code du travail ne pouvant entraîner la nullité de cette convention que si elle a eu pour effet de vicier le consentement de l'une des parties ou de la priver de la possibilité d'exercer son droit à rétractation, la Cour d'appel de Montpellier, qui a exclu tout vice du consentement, a ainsi légalement justifié sa décision. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-24539](#)*)
- Il est possible de signer une convention de rupture même pendant la suspension du contrat de travail en raison d'un accident du travail (*Cass. Soc 30 septembre 2014 n°13-16297*)
- Le salarié qui a perçu une indemnité de rupture inférieure au minimum légal peut saisir le juge d'une demande en complément d'indemnité et non en nullité (*Cass. Soc. 10 décembre 2014 n° 13-22134*)

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties

- Après avoir relevé que l'employeur avait menacé la salariée de voir ternir la poursuite de son parcours professionnel en raison des erreurs et manquements de sa part justifiant un licenciement et l'avait incitée, par une pression, à choisir la voie de la rupture conventionnelle, la Cour d'appel de Versailles qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement de la salariée avait été vicié, a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision. (*Cass. Soc. 23 mai 2013 n° 12-13865*)
- Dans un autre arrêt, la cour d'appel avait relevé, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, qu'aucune pression ou contrainte n'avait été exercée sur la salariée pour l'inciter à choisir la voie de la rupture conventionnelle ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé. (*Cass. Soc. 3 juillet 2013 n° [12-19268](#)*)

Les clauses de renonciation à tout recours sont réputées non écrites mais n'affectent pas la validité de la convention

- La Cour d'appel de Chambéry a retenu à bon droit qu'une clause de renonciation à tout recours contenue dans une convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail devait être réputée non écrite, comme contraire à l'article L. 1237-14 du même code, sans qu'en soit affectée la validité de la convention elle-même. (*Cass. Soc. 26 juin 2013 n° [12-15208](#)*)

Levée de la clause contractuelle de non-concurrence

- La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation : c'est à cette date qu'il convient de faire débiter le délai de levée de la clause de non concurrence. (*Cass. Soc. 29 janvier 2014 n° [12-22116](#)*)

Hors le vice du consentement, point de salut!

- Seule cause de nullité de la rupture conventionnelle : le vice du consentement du salarié.
- Article 1112 du Code Civil : « *Il y a violence lorsqu'elle est de nature à faire impression sur une personne raisonnable, et qu'elle peut lui inspirer la crainte d'exposer sa personne ou sa fortune à un mal considérable et présent.* »
- Les juges du fond exercent un contrôle attentif sur la situation du salarié lors de la signature de la rupture conventionnelle.

En conclusion

Si vous respectez la procédure et les règles de forme imposées dans ce mode de rupture, que vous avez tous les éléments démontrant que votre salarié a signé la convention en pleine connaissance de cause et que son consentement est libre, éclairé et non contraint (sur l'acceptation de ce mode de rupture, les effets de la rupture, le montant versé, les charges qui pèsent sur ce montant, etc.), si vous lui avez bien fait signer l'imprimé CERFA en 3 exemplaires (un pour lui, un pour vous et un pour la DIRECCTE) en cas de contentieux, votre dossier est solide.