

RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En 2008, le législateur insère dans le Code du travail un nouveau mode de rupture du contrat de travail dénommée « Rupture conventionnelle du contrat de travail ». L'objectif est de donner un cadre juridique spécifique à un mode de rupture du contrat de travail qui, auparavant, empruntait d'avantage sa méthodologie aux dispositions du Code civil sur les contrats. Ce nouveau dispositif légal met également fin aux divergences entre administrations, et au sein des tribunaux, sur le régime fiscal et social des indemnités versées à l'occasion d'une rupture amiable du contrat de travail.

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 – JO du 26 juin

Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 – JO du 19 juillet

Arrêtés ministériels du 18 juillet et du 28 juillet 2008 – JO du 19 juillet et 6 août

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et avenant n° 4 du 18 mai 2009 – étendu par arrêté ministériel du 26 novembre 2009 – JO du 27 novembre

Instruction DGT n°2010-2 du 23 mars 2010

DÉFINITION

APPLICATION DU CODE CIVIL

La rupture amiable est fondée sur l'article 1134 du Code civil. Bien que cette disposition ne soit pas insérée dans le Code du travail, elle doit trouver application conformément à l'article L. 1221-1 du Code du travail suivant lequel le contrat de travail est soumis aux règles de droit commun.

«Les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites.

Elles ne peuvent être révoquées que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

Elles doivent être exécutées de bonne foi».

Article 1134 du Code civil

DISTINCTION ENTRE LA RUPTURE AMIABLE ET LA TRANSACTION

Quatre différences essentielles séparent la rupture amiable de la transaction.

■ en premier lieu, ces deux contrats trouvent leur source dans des textes différents :

- la rupture amiable à l'article 1134 du Code civil,
- la transaction à l'article 2044 et suivants du Code civil.

■ en deuxième lieu, la rupture par commun accord est un mode de rupture spécifique et autonome du contrat de travail, alors que la transaction ne fait que régler les conséquences d'une rupture déjà formalisée (démission, licenciement, départ ou mise à la retraite, ...). En un mot, l'accord amiable provoque la rupture du contrat alors que la transaction règle le litige lié à cette rupture.

Cass. soc. 29 mai 1996 - Bull. Civ. V, n° 215

- en troisième lieu, la transaction implique des concessions réciproques, alors que cette notion est totalement absente de la rupture amiable ;
- en quatrième lieu, la transaction suppose l'existence d'une contestation, d'un litige entre les parties alors que la validité de la rupture amiable n'est pas soumise à une telle condition.

Toutefois, en cas de confusion, il appartient au juge de rechercher quelle a été la véritable intention des parties au temps de la signature de l'accord.

CHAMP D'APPLICATION

HYPOTHÈSES PRÉVUES PAR LA LOI

La loi prévoit, de manière formelle, plusieurs possibilités de rupture amiable :

- l'article L. 6222-18 du Code du travail relatif au contrat d'apprentissage suivant lequel «le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage». Passé ce délai, la résiliation du contrat ne peut intervenir que sur accord exprès et bilatéral des cosignataires ;
- l'article L. 1243-1 du Code du travail relatif au contrat à durée déterminée précise que «sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure» ;
- la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 généralise la possibilité de rompre le contrat de travail « d'un commun accord » entre employeur et salarié, hors période d'essai.

Articles L. 1237-11 à L. 1237-16, R. 1237-3 du Code du travail

Loi n° 2006-1640 du 21 décembre 2006 de financement de la Sécurité sociale pour 2007 - JO du 22 décembre

RUPTURE AMIABLE POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

Par le passé, beaucoup d'entreprises importantes, dans le cadre de restructuration, ont proposé à leurs salariés des cessations anticipées du contrat de travail moyennant indemnités, sous des formes variées et quels que soient les termes employés :

- ruptures amiables ;
- départs négociés ;
- ruptures par consentement mutuel, ...

Ce procédé permettait de recourir rapidement à des compressions d'effectif sans mettre en œuvre la procédure de licenciement économique, souvent longue et conflictuelle.

Dans un premier temps, la Cour de cassation a considéré que ces départs négociés, moyennant indemnités, étaient en fait des licenciements économiques opérés par une voie détournée.

Puis, il a été imposé deux obligations dans le cadre de cette procédure :

- les salariés devaient trouver dans ce système des avantages financiers. En un mot, ils devaient recevoir au moins ce à quoi ils auraient pu prétendre dans le cadre d'un licenciement économique ;
- ce mode de rupture ne dispensait pas l'employeur de respecter les procédures de concertation avec les représentants du personnel.

Cass. soc. 10 avril 1991 - SA Crédit d'équipement des PME c/ Fédération française des syndicats de banque et d'établissements financiers CFDT et autres - Bull. civ. V, n° 179

Puis avec l'intervention du législateur, en 1992, et la nouvelle rédaction de l'article L. 321-1, alinéa 2 devenu L. 1233-3 du Code du travail, la jurisprudence a imposé le respect d'une partie du formalisme applicable en cas de licenciement pour motif économique.

Ainsi, l'employeur devait réunir les représentants du personnel, respecter les délais de réflexion, établir, le cas échéant, un plan de sauvegarde de l'emploi. Le salarié qui acceptait un départ volontaire avait la possibilité d'user de la priorité de réembauchage prévue à l'article L. 1233-45 du Code du travail.

Cass. soc. 10 mai 1999 - CFDT Banques et Sociétés Financières c/ Société Générale et autres

Seul, ce qui a trait au licenciement pouvait ne pas être appliqué : envoi d'une lettre de licenciement, respect d'un préavis, ...

Cass. soc. 25 juin 2002 - SA Elf Atochem c/ Fédération Chimie Energie CFDT

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 exclut explicitement la rupture conventionnelle du contrat de travail des règles légales régissant le licenciement pour motif économique.

Article L. 1233-3 alinéa 2 du Code du travail

Depuis 2008, donc, la rupture à l'amiable du contrat de travail fait l'objet de dispositions légales spécifiques, énoncées aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, sans dissociation expresse entre motif personnel et motif économique de résiliation du contrat de travail.

Sont toutefois exclues de ce régime légal spécifique les ruptures du contrat de travail résultant :

- d'accords collectifs de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) conclus dans les conditions prévues à l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi conclus dans les conditions prévues aux articles L. 1233-61 et suivants du Code du travail.

Article L.1237-16 du Code du travail

Ces modes de rupture amiable restent donc soumis aux dispositions légales et aux décisions jurisprudentielles antérieures sur les licenciements économiques collectifs.

La Direction Générale du Travail rappelle en 2010 que la rupture conventionnelle du contrat de travail ne doit pas avoir pour objet de détourner les règles relatives à la procédure de licenciement pour motif économique, et notamment de priver les salariés de garanties attachées aux accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et aux plans de sauvegarde de l'emploi.

Instruction DGT n°2010-2 du 23 mars 2010

L'administration accepte d'homologuer des conventions de rupture conventionnelle dans un contexte de difficultés économiques au sein de l'entreprise. Ce mode de rupture du contrat de travail relève en effet de la seule et commune volonté des parties et il n'y a souvent pas lieu de rechercher la motivation de l'employeur, fusse-t-elle économique (en cas de baisse d'activité en particuliers). Mais, l'administration doit mettre la priorité sur l'information des salariés d'autant plus lorsque la rupture conventionnelle du contrat de travail est proposée dans un contexte de difficultés économiques et lorsque le salarié pourrait bénéficier d'une convention de reclassement personnalisé ou d'un contrat de transition professionnelle.

En outre, dès lors que la rupture conventionnelle du contrat concerne un nombre important de salariés d'une entreprise, l'administration doit rechercher s'il n'y a pas contournement des procédures et garanties attachées aux licenciements collectifs pour motif économique.

L'instruction DGT donne des exemples d'indices permettant à l'administration de déceler une stratégie d'évitement des plans de sauvegarde de l'emploi lorsque les demandes d'homologation des ruptures conventionnelles atteignent les seuils suivants :

- 10 demandes sur une même période de 30 jours
- au moins 1 demande sur une période de 3 mois faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de 3 mois immédiatement antérieure ;
- 1 demande au cours des 3 premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente ;
- 1 ou plusieurs demandes combinées avec des licenciements pour motif économique, le tout aboutissant à excéder les seuils précédents.

Pour vérifier le contexte économique difficile de l'entreprise, l'administration peut avoir accès aux comptes-rendus de réunion du comité d'entreprise, aux résultats d'expertises économiques, extraits du registre des délégués du personnel, demandes d'indemnisation au titre du chômage partiel, demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés ...

Et lorsque l'entreprise comprend plusieurs établissements dans des départements différents, la Direction Générale du Travail demande aux différentes administrations concernées de s'échanger les informations sur les ruptures conventionnelles et les licenciements économiques qui ont eu lieu dans ces divers établissements.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Pendant longtemps, la Cour de cassation a fixé comme principe que les dispositions prévues dans le Code du travail, en faveur des salariés protégés, instituent «une protection exceptionnelle exorbitante du droit commun qui interdit, par suite, à l'employeur de poursuivre par d'autres moyens la rupture du contrat de travail».

Cass. Ch. mixte 21 juin 1974 - Perrier - Bull. civ. V, n° 2

Logiquement, la Cour de cassation en a déduit que l'employeur et un salarié protégé ne pouvaient résilier à l'amiable un contrat de travail.

Cass. crim. 26 novembre 1985 - Bull. crim., n° 3795

Cass. soc. 2 décembre 1992 - Bull. civ. V, n° 578

La Cour de cassation a fait exception au principe de l'interdiction de la rupture amiable du contrat de travail des salariés protégés, dans le cadre des accords collectifs encourageant les départs volontaires, notamment par préretraite, pour anticiper des licenciements économiques.

Ainsi, dès lors que la rupture amiable du contrat a été proposée au représentant du personnel dans le cadre d'un accord collectif qui a fait l'objet de la consultation des instances représentatives du personnel, et que l'inspecteur du travail a autorisé la rupture du contrat, un salarié protégé a pu valablement adhérer à une mesure de départ volontaire pour motif économique. Cette décision jurisprudentielle est fondée sur la volonté de ne pas exclure les représentants du personnel des mesures favorables aux salariés dans un contexte de licenciement pour motif économique.

Cass. soc. 27 mars 2007 - n° 05-45.310 - Bull. civ. V n° 1518

Entérinant et généralisant cette jurisprudence, la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 ouvre le bénéfice des dispositions légales encadrant la rupture « conventionnelle » du contrat de travail aux représentants du personnel et autres salariés protégés au titre des articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail. Néanmoins, la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé obéit à un régime dérogatoire, dans la mesure où elle reste soumise à la seule compétence de l'inspecteur du travail qui autorise la rupture du contrat et procède à l'homologation de la convention de rupture amiable prévue à l'article L. 1237-14 du Code du travail.

Une telle rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé ne peut intervenir que le lendemain du jour où est délivrée l'autorisation administrative.

Article L. 1237-15 du Code du travail

Une circulaire du Ministère du travail précise les modalités administratives de la rupture conventionnelle du contrat de travail. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'un délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou du CHSCT, le comité d'entreprise doit être consulté et avoir rendu un avis, avant que l'inspecteur du travail ne soit saisi.

La demande d'homologation est adressée à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), une fois clos le délai de rétractation de 15 jours, par lettre recommandée avec demande d'acquiescement de réception. Elle contient le formulaire administratif prévu à cet effet, par les arrêtés ministériels du 18 et 28 juillet 2008, complété par les parties.

En cas de contestation de la décision de l'inspecteur du travail, selon les recours applicables en cas de licenciement d'un salarié protégé qui s'applique : recours hiérarchique devant le Ministère du travail ou recours contentieux devant le Tribunal administratif.

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

INAPTITUDE PHYSIQUE MÉDICALEMENT CONSTATÉE

En cas de déclaration d'inaptitude prononcée par le médecin du travail, l'employeur doit tenter de reclasser le salarié dans un délai de 1 mois. A défaut de reclassement, l'employeur est tenu d'engager une procédure de licenciement ou de reprendre le paiement du salaire.

Ce principe exclut toute possibilité pour les parties de rompre le contrat de travail d'un commun accord, permettant à l'employeur d'échapper à ses obligations.

Cass. soc. 29 juin 1999 - Lavenir c/ SA Publitex

Cette interdiction vaut pour tout salarié déclaré inapte par le médecin du travail, qu'il ait été victime d'une maladie professionnelle, ou non, ou d'un accident du travail.

Si cette jurisprudence se maintient, le dispositif de rupture conventionnelle du contrat de travail, mis en place par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, ne pourrait pas s'appliquer en cas d'inaptitude physique médicalement constatée. Mais cette affirmation est à nuancer dans la mesure où si les règles légales relatives à la rupture conventionnelle ne peuvent déroger aux dispositions légales protectrices de certaines catégories de salariés, l'article L. 1231-2 du Code du travail ne précise pas si cette impossibilité de dérogation s'applique aussi aux règles jurisprudentielles interprétatives de ces dispositions légales.

AUTRES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES D'UNE PROTECTION LÉGALE PARTICULIÈRE

L'article L. 1231-2 du Code du travail énonce que les règles légales relatives à la rupture conventionnelle du contrat de travail, telle qu'issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, « ne dérogent pas aux dispositions légales assurant une protection particulière à certains salariés ».

Sont ici visées, en particuliers, la protection des femmes enceintes et de la maternité, ainsi que les règles concernant les jeunes travailleurs. Il y a donc lieu de rechercher, dans les dispositions légales assurant une protection spécifique contre le licenciement à ces catégories de salariés, si la rupture à l'amiable du contrat de travail est possible ou expressément proscrite. Dès lors que rien ne l'interdit expressément, il y a lieu, dans un second temps, de vérifier la compatibilité ou pas des articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail sur la rupture conventionnelle du contrat avec les dispositions légales spécifiquement protectrices de ces catégories de salariés protégés.

Article L. 1231-2 du Code du travail

CONDITIONS DE VALIDITÉ ET EFFETS D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

CONDITIONS DE FORME

La rupture conventionnelle du contrat de travail, telle que créée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, ne peut intervenir que par convention écrite et signée par les parties.

Article L.1237-11 du Code du travail

Une circulaire du Ministère du travail du 22 juillet 2008 précise les conditions de validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail :

- la convention est datée, signée et porte la mention manuscrite « lu et approuvé » ;
- elle contient une clause sur les droits nés de la rupture du contrat : préavis, documents à remettre au salarié... ;
- le montant de l'indemnité de rupture, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, doit y être précisé ;
- la possibilité de rétractation pendant 15 jours calendaires suivant la signature par les parties de la convention, est obligatoirement mentionnée ;
- une date de rupture du contrat choisie en commun entre les parties doit être prévue dans la convention, tenant compte du délai de rétractation de 15 jours et du délai d'examen de la demande d'homologation par la DDTEFP, devenue DIRECCTE (soit 15 jours ouvrables au maximum).

Article L. 1237-13 du Code du travail

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

☞ *Une clause de renonciation à tout recours en justice insérée dans la convention est nulle ou, autrement dit, sans effet, mais la convention n'est, elle, pas nulle dans son ensemble.*

Cass. soc. 26 juin 2013 - n° 12-15.208

Sous peine de nullité, la convention de rupture conventionnelle doit être produite en double exemplaire.

Cass. soc. 6 février 2013 - n° 11-27.000

Au moins un entretien préalable avec possibilité d'être assisté

L'article L. 1237-12 du Code du travail issu de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, prévoit un ou plusieurs entretiens au cours desquels employeur et salarié s'entendent sur la rupture conventionnelle du contrat.

La date du premier entretien doit même être indiquée sur le formulaire administratif de demande d'homologation.

Avant cet entretien, le salarié doit avoir été informé par l'employeur de sa possibilité de se faire assister par :

- une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, même non titulaire d'un mandat syndical ou de représentant du personnel ;
- un conseiller du salarié, choisi sur liste dressée par l'autorité administrative, dans les entreprises dépourvues de représentation du personnel et/ou syndicale.

S'il choisit de se faire assister, le salarié doit en informer l'employeur au préalable. Celui-ci peut alors également se faire assister et doit en informer, à son tour, le salarié, avant le ou les entretiens. L'employeur ne peut être assisté que si le salarié l'est également.

L'employeur peut se faire assister 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 de la même branche professionnelle. Le concours d'un avocat n'est pas autorisé.

Article L. 1237-12 du Code du travail

L'identité des assistants, ainsi que leur qualité (représentant du personnel, conseiller du salarié, autre salarié) est obligatoirement mentionnée sur le formulaire administratif de demande d'homologation. Véritables acteurs de cette procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail, ces assistants peuvent même inscrire leurs commentaires, datés et signés, sur la demande d'homologation.

La circulaire du 22 juillet 2008 précise également que l'employeur doit rappeler au salarié sa possibilité de contacter le service public de l'emploi pour l'aider à prendre une décision en toute connaissance de ses droits.

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

Selon la Cour de cassation, la convention de rupture peut être signée dès le premier entretien.

Cass. soc. 3 juillet 2013 - n° 12.19-268

Homologation par l'autorité administrative

La rupture conventionnelle du contrat de travail, telle que prévue par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, est homologuée par le Directeur départemental du travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, remplacé depuis le 1^{er} juillet 2010 par la Direction Régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Le Code du travail subordonne même la validité de la convention à son homologation.

Article L. 1237-14 du Code du travail

Instruction DGT du 12 mars 2010

La DIRECCTE compétente est celle dans le ressort de laquelle se trouve l'établissement où est employé le salarié.

Deux arrêtés ministériels ont fixé un modèle de demande d'homologation, à compléter et signer, et à joindre à la convention entre les parties, le tout adressé à la DIRECCTE.

Arrêtés ministériels du 18 juillet et du 28 juillet 2008 – JO du 19 juillet et 6 août

La demande d'homologation ne peut être effectuée qu'après expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires. Elle peut être adressée par pli recommandé avec demande d'accusé de réception ou déposée directement. Lorsque la demande déposée est complète, l'administration est tenue d'adresser un accusé de réception administratif aux 2 parties, précisant la date de réception de la demande, la date d'expiration du délai d'instruction et les conséquences du silence de l'administration passé ce délai. Si la demande est incomplète, l'administration est tenue d'adresser aux parties une notification d'irrecevabilité, précisant les motifs du refus d'instruire.

L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour rendre sa décision. Sont donc exclus du délai les dimanches et jours fériés habituellement chômés. Le point de départ du délai est le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande (lendemain de la date inscrite sur l'accusé administratif de réception). Le terme du délai, mentionné également sur l'accusé administratif de réception, est le dernier jour ouvrable du délai à 24 heures.

L'absence de réponse administrative, une fois ce délai expiré, vaut homologation implicite de la convention de rupture du contrat de travail.

Le rôle imparti à la DIRECCTE consiste à vérifier le libre consentement des parties et les éléments de validité de la convention passée entre les parties, sans toutefois avoir le caractère d'une autorisation administrative :

- informations relatives aux parties ;
- ancienneté du salarié ;
- 12 derniers mois de salaire brut ;
- tenue d'au moins un entretien ;
- conditions d'information de la possibilité d'être assisté ;
- identité et qualité des assistants le cas échéant ;
- date envisagée pour la rupture du contrat ;
- mention du droit de rétractation.

Le rejet d'une demande d'homologation est nécessairement explicite et précise les motifs de refus. Dans le cas d'une décision implicite d'acceptation, l'homologation est donc acquise et la rupture du contrat peut prendre effet au plus tôt le lendemain du jour où le délai d'instruction administratif expire.

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui de la convention passée entre les parties. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Conseil de Prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours administratif gracieux, hiérarchique ou contentieux. Le délai de recours contentieux est de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L. 1237-14 dernier alinéa du Code du travail

CONDITIONS DE FOND

L'article 1108 du Code civil fixe quatre conditions pour la validité de toute convention de droit privée :

- l'absence de vice de consentement ;
- un objet certain ;
- une cause licite ;
- une capacité pour contracter.

La rupture conventionnelle du contrat de travail, telle qu'elle résulte de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, est exclusive du licenciement et de la démission, et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Article L. 1237-11 du Code du travail

Cette disposition légale laisse supposer qu'importent peu le motif, ou la cause, ou l'objet, de la rupture du contrat.

Ainsi a en particuliers été jugé que l'existence d'un différend entre les parties, à l'origine de la volonté de rompre le contrat de travail, n'affecte pas la validité de la rupture conventionnelle homologuée.

Cass. soc. 23 mai 2013 - n° 12-13.865

Par contre, le législateur met l'accent sur la liberté de consentement des parties.

Pour garantir un consentement libre et éclairé, sont mises en place des garanties formelles telles la mention « lu et approuvé » au bas de la convention signée et datée par les parties, ou encore la possibilité de se faire assister lors du ou des échanges relatifs à l'élaboration de la convention.

Article L. 1237-12 du Code du travail

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

Des garanties de fonds sont également mises en place, comme la possibilité de rétractation. Mais pour autant, en l'absence d'autres précisions légales dans le Code du travail, il est toujours possible de se référer à la notion de droit civil de vices du consentement.

Pratiquement, les contestations ont souvent pour base un vice du consentement. Encore faut-il que la personne, qui se prévaut d'un vice de consentement, en apporte la preuve.

Article 1315 du Code civil

Selon la jurisprudence, l'erreur ne peut être invoquée dès lors que l'intéressé est apte à comprendre les conséquences de son acte.

Exemple

Bien qu'étant d'origine étrangère, le salarié «avait une parfaite connaissance de la langue française et n'avait pu se méprendre sur la signification de l'accord signé par lui».

Cass. soc. 21 novembre 1984 - Teixeira Duarte c/ Sté BSN

Le dol consiste, lui, en des manœuvres frauduleuses pour obtenir le consentement des parties.

Quant à la violence, elle peut résulter de menaces ou de pressions menées par l'employeur pour contraindre le salarié à accepter une résiliation «amiable». À cet égard, la position hiérarchique du salarié dans l'entreprise, sa formation et sa compétence sont des éléments d'appréciation de la liberté du consentement.

La signature d'une convention de rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Même homologuée par l'administration, la rupture conventionnelle peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, si le salarié démontre l'existence d'une « pression » ou d'une menace. Ainsi en est-il dans une espèce où l'employeur avait menacé une salariée de ternir sa réputation et la suite de son parcours professionnel, par la révélation d'erreurs et de manquements professionnels de sa part justifiant un licenciement, et l'avait incité en conséquence à choisir la voie de la rupture conventionnelle, dans une lettre remise en mains propres. La Cour de cassation a considéré que le consentement de la salariée avait été vicié.

Cass. soc. 23 mai 2013 - n° 12-13.865

Dans le même sens, un contexte de harcèlement moral peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle. Tel a jugé la Cour de cassation, dans une hypothèse où une salarié avait signé la convention de rupture conventionnelle à son retour d'arrêt de travail d'une durée de 4 mois, avec avis d'aptitude à la reprise du travail à son poste.

Cass. soc. 30 janvier 2013 - n° 11-22.332

Possibilité de rétractation

Le Code du travail prévoit une possibilité de rétractation, comme condition de fonds, à la validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail telle que prévue par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008.

Salariés et employeurs disposent d'un délai de 15 jours calendaires de réflexion, au cours duquel ils peuvent remettre en cause la convention qu'ils ont signée pour rompre conventionnellement le contrat de travail.

Le délai de 15 jours court à compter du lendemain de la conclusion et signature de la convention entre les parties. Il est calendaire, tous les jours de la semaine doivent donc être comptabilisés, y compris les dimanches et jours fériés travaillés ou chômés.

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

Le droit de rétractation s'exerce sous la forme d'une lettre adressée à l'autre partie par tout moyen attestant de sa réception par l'autre partie. Il peut donc s'agir tant d'un pli recommandé avec demande d'avis de réception que d'une lettre remise en main propre contre décharge.

Article L. 1237-13 du Code du travail

EFFETS DE LA RUPTURE AMIABLE

Conséquences financières

Le salarié ne peut, en principe, prétendre à aucune des indemnités dues en cas de rupture unilatérale par l'employeur.

Ainsi le salarié ne peut exiger le paiement :

- d'une indemnité compensatrice de préavis.

Cass. soc. 8 février 1980 - Bull. civ. V, n° 104

- d'une indemnité de licenciement.

Cass. soc. 20 mars 1980 - Bull. civ. V, n° 270

- d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 3 octobre 1985 - Ades c/ Sté Scali

- d'une indemnité pour rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée.

Cass. soc. 6 juillet 1983 - Walser c/ Sté Sodeco

La rupture conventionnelle du contrat de travail, telle que décrite par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, est obligatoirement assortie d'une indemnité de rupture au profit du salarié.

Article L. 1237-13 du Code du travail

Son montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement, prévu aux articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du Code du travail.

Ce montant est précisé dans la convention passée entre les parties, sous peine d'irrecevabilité de la demande d'homologation à l'administration.

Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

L'indemnité compensatrice de congés payés est due en tout état de cause.

Préavis

Les parties peuvent introduire un délai de préavis dans l'accord en l'absence d'opposition expresse de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008. Elles peuvent également y renoncer par stipulation expresse et précise dans la convention de rupture du contrat. Qu'il y ait préavis ou pas, la date de rupture du contrat (qui intervient au terme du préavis) ne peut être datée avant le lendemain du jour de l'homologation administrative :

- soit le lendemain du jour de la réception de la réponse expresse de l'administration ;
- soit le lendemain du dernier jour du délai d'instruction par la DIRECCTE, en cas d'acceptation implicite de la demande (15 jours ouvrés +1).

Au total, la demande d'homologation ne pouvant être accomplie qu'au terme du délai de rétractation, la date de rupture du contrat ne peut intervenir avant un délai environ d'un mois après signature de la convention.

Indemnisation par l'assurance chômage

Les travailleurs dont le contrat est rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, ont droit aux allocations d'assurance chômage et, plus généralement, à un revenu de remplacement.

Articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du Code du travail modifiés par Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 JO du 26 juin

Lorsque l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure à l'indemnité légale de licenciement, elle augmente le différé d'indemnisation par Pôle Emploi. A compter du 1^{er} juillet 2014, date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 (pour 3 ans), le surplus d'indemnité conventionnelle doit être divisé par 90 : pour chaque 90 € d'indemnité supra-légale, un jour de carence s'applique automatiquement, dans la limite de 180 jours.

*Convention d'assurance chômage du 14 mai 2014 et son règlement annexé
Circulaire UNEDIC n°2014-26 du 30 septembre 2014*

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les indemnités dues en cas de rupture conventionnelle homologuée du contrat sont assujetti à un forfait social de 20%, en application de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 (article 21).

L'indemnité versée, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, aux salariés qui ne sont pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, est soumise au forfait social pour la fraction de l'indemnité non assujettie à cotisations de sécurité sociale, peu important que cette fraction soit ou non assujettie à CSG et à CRDS.

Pour rappel, le régime social de l'indemnité versée suite à une rupture conventionnelle diffère selon que le salarié est, ou non, en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire :

- lorsque le salarié est en droit de liquider sa pension de retraite, que ce soit sur la base d'un taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle obéit au même régime social que l'indemnité de départ à la retraite et est donc soumise dès le 1^{er} euro, à cotisations et contributions sociales ;
- lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions et limites que l'indemnité de licenciement versée en dehors d'un plan de sauvegarde de l'emploi. L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG et de CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective de branche, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou à défaut par la loi et dans la limite du montant exclu de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

Donc, est désormais assujettie au forfait social au taux de 20 % :

- par application des deux critères de droit commun, la fraction soumise à CSG et à CRDS et exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale ;
- de droit, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Dans les faits et dans ce cas précis l'assujettissement à la CSG CRDS n'est plus le critère de soumission au forfait social.

En d'autres termes, la fraction de l'indemnité exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale est assujettie au forfait social.

Par ailleurs, lorsque la rupture conventionnelle du contrat de travail est suivie d'une transaction, l'indemnité transactionnelle est considérée comme une majoration de l'indemnité de rupture conventionnelle. Elle s'ajoute donc à cette dernière et la somme ainsi obtenue est assujettie au forfait social.

Lettre ACOSS n° 201.319 du 28 mars 2013

CONTESTATION EN JUSTICE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les litiges liés à l'homologation ou le refus d'homologation d'une rupture conventionnelle du contrat de travail sont portés devant le Conseil de Prud'hommes et non devant le Tribunal administratif.

Cette compétence est liée au fait qu'il s'agisse de la rupture du contrat de travail, plus qu'au fait que celle-ci fait l'objet d'une décision administrative d'homologation :

« L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention. »

Article L. 1237-14 du Code du travail

L'action en contestation d'une rupture conventionnelle du contrat de travail se prescrit donc à 12 mois (et non 2 ans comme les autres litiges liés à l'exécution du contrat de travail).

Article L. 1471-1 du Code du travail créé par Loi n° 2013-1278 du 14 juin 2013 – JO du 15 juin

