



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE (1^{ERE} PARTIE)

La rupture conventionnelle, mise en place en 2008, constitue un mode de rupture du contrat de travail. Elle s'applique exclusivement au secteur privé et aux salarié.e.s en CDI. Il s'agit d'une **rupture concertée et approuvée par l'employeur et le/la salarié.e**, à la différence de la démission ou du licenciement.

Elle donne lieu à l'établissement d'une convention de rupture signée par les deux parties. Employeurs comme salarié.e.s ont 15 jours calendaires à compter de la date de signature de la convention pour se rétracter.*

A l'issue de ce délai, la convention fera l'objet d'une homologation¹ de la DIRECCTE², qui aura un délai de 15 jours pour prendre une décision. Au terme de ce délai, soit elle répond et valide la convention, soit elle ne répond pas³, soit elle refuse. Ainsi, les parties au contrat auront 12 mois pour contester la convention, si elle est tachée d'un vice de forme ou de consentement.

Il sera question cette semaine de présenter le mécanisme et d'aborder dans une deuxième partie la procédure.

La rupture conventionnelle⁴ conduit à mettre prématurément un terme à la relation de travail entre le/la salarié.e et l'employeur. Aussi, cette rupture à **l'amiable** du contrat de travail trouve sa genèse dans la volonté de l'une des parties ou des deux de mettre un terme au contrat de travail, volonté qui doit être partagée et non subie. Autrement dit, cette rupture **« ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties »**.

La RC ne peut s'appliquer qu'aux CDI, ou à des salarié.e.s bénéficiant d'un contrat de droit français à durée déterminée, même si l'employeur et/ou l'entreprise est de nationalité étrangère⁵.

Les salarié.e.s dit.e.s protégé.e.s⁶ peuvent également

recourir à la rupture conventionnelle, à condition d'appliquer la procédure indiquée à l'article L1237-15 du C.trav

La Cour de cassation d'abord réfractaire, à également admis que la rupture conventionnelle était admise lorsque le contrat de travail était suspendu⁷, sauf en cas de **« fraude ou de vice de consentement »** démontré par le/la salarié.e.

La rupture conventionnelle est guidée par la seule volonté des parties, le motif de la rupture n'a pas d'importance tant que le consentement des parties est réel. Aussi, les difficultés économiques⁸ ne peuvent empêcher une entreprise de recourir aux ruptures conventionnelles.

Enfin, la Cour de cassation a posé le principe suivant lequel **« si 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 rupture conventionnelle, celle-ci ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties »**.⁹

En tout état de cause, le/la salarié.e et l'employeur vont devoir respecter trois conditions pour rendre la convention de rupture valide. Tout d'abord, le principe et la négociation de la rupture conventionnelle seront le fruit d'un **consentement clair, libre et sans équivoque de la part des deux parties**, autrement dit une des deux parties (employeur ou salarié.e) est en droit de refuser la convention de rupture et une autre porte de sortie devra être trouvée par la partie qui souhaite quitter unilatéralement le contrat de travail. Ensuite **la convention devra s'établir conformément aux règles et procédures en vigueur** et enfin elle devra faire l'objet d'une **homologation par l'administration**.

Sera ainsi évoquée dans le prochain numéro, la procédure qui régit la rupture conventionnelle homologuée.



1. Confirmée par l'administration, qui validera ou pas la convention.
2. Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi.
3. Le silence de la DIRECCTE vaut acceptation.
4. La rupture conventionnelle est régie par les articles L1237-11 et suivants du C.trav et art R1237-3 du C.trav

5. Les salariés en CDD ou en apprentissage ne peuvent bénéficier de ce mode de rupture : Circulaire. DGT n°2009-04, 17 mars 2009. Cela étant, ces contrats peuvent faire l'objet d'une rupture anticipée d'un commun accord ; voir art L1243-1 et L6222-18 du C.trav.
6. Art L2411-1 et L2411-2 du C.trav.
7. Congé maternité, maladie, accident, inaptitude physique, congé sabbatique, parental d'éducation, sans

solde... voir Circulaire. DGT n°2009-04 du 17 mars 2009.
8. Il existe des exceptions : pas de RC en cas de PSE notamment.
9. Cass. Soc., 11 février 2009, n°08-40095. Aussi, une sanction disciplinaire n'empêche pas, par la suite, les parties de se mettre d'accord sur l'établissement d'une RC Cass. Soc. 15 janvier 2014 n°12-23942.