

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

NOUVEAU DISPOSITIF ET COMMENTAIRES

« Section III » du Code du Travail

Rupture conventionnelle

« Art. L. 1237-11. – L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

« La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

« Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties. »

La rupture conventionnelle n'était pas expressément régie par le Code du travail. Elle y fait son entrée et se distingue de deux modes de résiliation unilatérales : le licenciement et la démission. La formulation générale de cet article laisse penser que TOUTES les ruptures conventionnelles sont assujetties à la procédure nouvelle (sous réserve de deux exceptions seulement, voir ci-dessous).

« Art. L. 1237-12. – Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

« 1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

« 2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

« Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

« 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 cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. »

C'est l'entreprise qui a la responsabilité d'organiser au moins un entretien avec possibilité d'assistance du salarié. Cela suppose un minimum de formalisme. S'il n'est pas prévu que le salarié soit informé de ses droits par écrit, il sera prudent de systématiser l'information écrite du salarié sur la procédure, son déroulement et sa finalité dès lors que des pourparlers sont engagés pour une rupture conventionnelle. On peut ainsi penser qu'à un premier entretien informel sur le sujet, succède une information écrite puis un entretien formel éventuellement avec assistance.

« **Art. L. 1237-13.** – 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 prévue à l'article L. 1234-9.

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

« À compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. »

La convention de rupture doit prévoir au moins trois éléments :

- **L'accord sur la rupture du contrat de travail ;**
- **La date de la rupture du contrat de travail, qui doit prendre en compte le délai de rétractation et la procédure d'homologation, ce qui signifie qu'il y aura au moins un mois de délai entre la signature et la rupture effective du contrat ;**
- **Le montant de l'indemnité de départ. Si le minimum est relativement bas, l'indemnité légale étant de 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, la loi n'a pas fixé de plafond à cette négociation qu'elle encourage au contraire en reprenant les mêmes limites d'exonération des sommes versées que pour le licenciement (voir ci-dessous).**

« **Art. L. 1237-14.** – À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

« L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

« La validité de la convention est subordonnée à son 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. »

L'homologation n'est pas un système optionnel mais impératif puisque la validité de la convention y est subordonnée. La loi ne reconnaît pas de pouvoir d'appréciation en opportunité au Directeur départemental du travail qui est l'autorité administrative compétente. Il doit seulement vérifier que les parties ont librement négocié et que, notamment, le salarié n'a pas subi de pressions. De ce fait, le salarié dispose en réalité d'un mois de délai pour se rétracter puisqu'il pourrait toujours indiquer au directeur du travail qu'il n'est plus d'accord, celui-ci ne pouvant que constater que la volonté des deux parties fait défaut. Cette homologation par l'administration, lorsqu'elle est accordée, rend ensuite très difficile un éventuel contentieux de la part du salarié puisqu'il aura déjà été vérifié que la procédure a été respectée et que les parties ont librement convenu de la rupture.

« **Art. L. 1237-15.** – Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles **L. 2411-1** et **L. 2411-2** peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre I^{er} du livre IV, à la section 1 du chapitre I^{er} et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux

dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation. »

La rupture conventionnelle est également praticable pour les représentants du personnel ou salariés protégés. Comme l'entreprise participe à la prise de décision, l'accord de l'inspecteur du travail est impératif pour valider la rupture. Elle se substitue à l'homologation de la rupture par le DDTEFP. Il aurait en effet été paradoxal d'exiger un double accord de la part de l'administration....au risque d'un désaccord.

« Art. L. 1237-16. – Les dispositions de la présente section ne sont pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultant :

« 1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 ;

« 2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61. »

Dans deux cas, le droit du travail organise déjà un mode de rupture conventionnelle : dans le cadre d'un accord de GPEC si l'accord a été validé par le Préfet, pour les salariés occupant des emplois considérés comme sensibles et dans le cadre d'un PSE. Dans ces deux cas, il est déjà prévu que la rupture conventionnelle produit, au niveau des indemnités versées et de l'assurance chômage, les effets d'un licenciement. Par contre, le Code du travail ne prévoyant que ces deux motifs d'exclusion, il faut en conclure que tous les autres cas de rupture conventionnelle doivent dorénavant être conclus selon la nouvelle procédure. Tel est donc le cas pour les CDD et notamment les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation qui constituent des cas de recours fréquents à la rupture conventionnelle.

II bis. – *Dans les articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du même code, après les mots : « d'emploi », sont insérés les mots : « ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L. 1237-11 et suivants ».*

III. – *Le 1 de l'article 80 duodecimes du code général des impôts est complété par un 6° ainsi rédigé :*

« 6° La fraction des indemnités prévues à l'article L. 1237-13 du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

« a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

« b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi ; ».

Elément clé du dispositif : l'indemnité versée lors du départ. La loi reprend les limites d'exonération applicables aux indemnités de licenciement et indemnités transactionnelles. La négociation avec le salarié est donc possible à hauteur de deux ans de salaire ou 183 000 €. Dans ce cas, les sommes versées sont exonérées d'impôt. Ce caractère indemnitaire devrait entraîner l'exonération de charges sociales qui n'est toutefois pas expressément prévue. N'est pas prévu non plus la prise en compte au titre de la CSG et de la CRDS. Toutefois, l'assimilation à l'indemnité de licenciement laisse penser que l'exonération s'étend à tous ces éléments, ce qui constitue un régime plus favorable que celui de la transaction.