

Droit de la rupture du contrat de travail

Document

N° 4

**La rupture conventionnelle du contrat
de travail**

Chapitre II – La rupture du contrat de travail par accord des parties : la rupture conventionnelle

➔ Avant la loi du 25 juin 2008 : rupture amiable du contrat de travail sur le fondement de l'article 1134 ancien du Code civil

CODE CIVIL
Art. 1134 ancien
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.

- Encadrement jurisprudentiel de la rupture amiable :
 - Validité de la rupture amiable subordonnée à l'absence de litige entre les parties
 - Nullité de la rupture amiable conclue avec un salarié protégé
 - Nullité de la rupture amiable conclue en période de suspension du contrat de travail d'un salarié victime d'un ATMP (Cass. soc. 4 janvier 2000)
 - Nullité de la rupture amiable conclue après déclaration d'inaptitude à défaut de licenciement ou de reclassement (Cass. soc. 29 juin 1999)

▫ Pas de droit ni à indemnité de rupture du contrat de travail ni aux allocations de chômage

➔ Loi du 25 juin 2008 : Encadrement légal de la rupture du contrat de travail par accord des parties : arts. L. 1237-11 à L. 1237-16 C. trav. relatifs à la « Rupture conventionnelle »

CODE DU TRAVAIL
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.

Les grandes étapes :

Négociation → Conclusion de la convention de rupture → Homologation par la Direccte

Section I – La conclusion de l'accord de rupture

I – La phase de négociation de l'accord

➤ Négociation de l'accord au cours d'un ou plusieurs entretiens

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 1^{er} décembre 2016

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé le 9 juin 2009 par la société Laboratoires Genevrier en qualité de responsable de l'informatique médicale ; que les parties ont, le 18 janvier 2011, signé une convention de rupture homologuée par l'administration ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Vu les articles L. 1237-12 du code du travail et 1315, devenu 1353, du code civil ;

Attendu que si **le défaut du ou des entretiens prévus par le premier de ces textes, relatif 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** ;

Attendu que pour faire droit à la demande de nullité de la convention de rupture formée par le salarié, celui-ci arguant de l'absence d'entretien, l'arrêt, après avoir constaté que la convention de rupture mentionnait la tenue de deux entretiens, retient, par motifs propres et adoptés, que l'employeur ne produit aucun élément matériellement vérifiable permettant d'en attester la réalité ;

Qu'en statuant ainsi, **la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les textes susvisés** ;

- ⇒ Le défaut d'entretien emporte nullité de la convention de rupture
- ⇒ C'est à celui qui se prévaut de la nullité d'apporter la preuve de l'absence d'entretien
- Assistance des parties au cours de l'entretien

▫ Assistance du salarié :

- Le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit, à défaut d'IRP dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

- L'employeur n'est tenu d'aucune obligation d'information du salarié de sa faculté d'assistance

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 29 janvier 2014

Mais attendu, d'abord, que 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** ;

Attendu, ensuite, que 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 ;

▫ Faculté d'assistance de l'employeur

- Uniquement lorsque le salarié use lui-même de sa faculté d'assistance

- Par un membre de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés par une personne appartenant à l'organisation syndicale à laquelle appartiendrait l'employeur ou un autre employeur de la même branche.

➤ Loyauté dans la négociation

ILLUSTRATION JURISPRUDENTIELLE
Cass. soc. 9 juin 2015
Mais attendu qu'ayant relevé, d'une part que l'employeur avait adressé au salarié, le jour où s'était tenu l'entretien à l'issue duquel ce salarié avait demandé un « licenciement conventionnel », un avertissement se concluant par une incitation à rompre son contrat de travail, d'autre part qu'il avait été indiqué au salarié lors des différents entretiens préalables à la rupture qu'il percevrait une indemnité égale aux deux tiers de son salaire net mensuel pendant douze mois au titre de la clause de non-concurrence, alors que l'employeur l'avait délié le 2 mai 2011 de cette clause, la cour d'appel qui, exerçant son pouvoir souverain d'appréciation, a fait ressortir que le consentement du salarié avait été vicié , a légalement justifié sa décision ; PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

➤ Entretiens non soumis à obligation de confidentialité

II – La convention de rupture

A – Date de conclusion de la convention

JURISPRUDENCE
Cass. soc. 3 juillet 2013
« l'article L. 1237-12 du 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 prévue à l'article L. 1237-11 du code du travail ; »

B – L'exigence d'un écrit

➤ Nécessité d'un écrit pour la **validité** de la convention de rupture

Nullité de la convention de rupture en l'absence de remise d'un exemplaire de la convention au salarié (donc exigence d'une convention en double exemplaire).

JURISPRUDENCE
Cass. soc. 6 février 2013
Mais attendu que la remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, dans les conditions prévues par l'article L. 1237-14 du code du travail, et pour garantir le libre consentement du salarié , en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause ; qu'ayant constaté que tel n'était pas le cas en l'espèce, la cour d'appel, qui en a déduit à bon droit que la convention de rupture était atteinte de nullité , a, par ce seul motif, légalement justifié sa décision ;

C – Le contenu de la convention de rupture

➤ Définition des conditions de la rupture

▫ Indication du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

▫ Mais un montant inférieur à celui prévu par la loi n'entraîne pas en soi la nullité de la convention

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 8 juillet 2015

« ...la stipulation par les deux parties d'une **indemnité dont le montant est inférieur** à celle prévue par l'article L. 1237-13 du code du travail et (...) l'erreur commune de date fixée par les parties antérieurement au lendemain de l'homologation **n'entraînent pas, en elles-mêmes, la nullité de la convention de rupture...** »

- Indication de la date de la rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation

III – La protection de la liberté de consentement des parties

A – Le droit de rétractation

CODE DU TRAVAIL

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.

A 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.

- Exercice de la faculté de rétractation
 - Faculté ouverte aux 2 parties
 - Absence de validité de la rétractation adressée à l'autorité administrative

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 6 octobre 2015

Sur le moyen unique, pris en sa première branche, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes au titre d'une rupture abusive du contrat de travail alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article L. 1237-13 du code du travail, 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 ; que cette rétractation peut être exercée par un mandataire régulièrement habilité et notamment par un avocat au nom de son client ; qu'en déniant tout effet à la rétractation adressée par le conseil du salarié à l'administration du travail au seul motif qu'elle n'aurait été signée que de l'avocat, sans rechercher si l'avocat n'avait pas agi au nom et pour le compte de son client, dont elle a au demeurant constaté qu'il avait ensuite ratifié la démarche, la cour d'appel a violé ledit article L. 1237-13 du code du travail, ensemble les articles 1984 et suivants du code civil ;

Mais attendu, selon l'article L. 1237-13 du code du travail, que le droit de rétractation dont dispose chacune des parties à la convention de rupture doit être exercé par l'envoi **à l'autre partie** d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception ;

Et attendu **qu'ayant relevé que la lettre avait été adressée, non à l'autre partie signataire de la rupture conventionnelle, mais à l'administration**, la cour d'appel a, sans être tenue de procéder à une recherche que cette constatation, impliquant **l'absence de validité de la rétractation**, rendait inutile, légalement justifié sa décision ;

▫ Exercice de la faculté de rétractation et poursuites disciplinaires :

◦ 1^{ère} situation : Conclusion d'une convention de rupture – rétractation du salarié : l'employeur peut-il engager des poursuites disciplinaires pour des faits antérieurs à la convention de rupture ?

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 3 mars 2015

Sur le premier moyen :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bastia, 19 juin 2013), que M. X... a été engagé le 17 novembre 2009 par la société Patri auto en qualité de vendeur automobile ; que par lettre du 7 septembre 2010, l'employeur a reproché au salarié des absences injustifiées les 9, 17 juillet et 4 septembre 2010, et par lettre du 16 septembre 2010, il a rappelé ces trois absences, outre une le 11 septembre 2010 ; que les parties ont signé le 28 octobre 2010 une convention de rupture du contrat de travail ; que le salarié a exercé son droit de rétractation le 5 novembre suivant ; que le 16 novembre 2010, ce dernier a été convoqué à un entretien préalable au licenciement, qui lui a été notifié le 6 décembre suivant pour absences sans autorisation ; Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire le licenciement du salarié sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement d'une indemnité à cet effet, alors, selon le moyen :(...)

Mais attendu que la signature par les parties d'une rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription prévue par l'article L. 1332-4 du code du travail ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a souverainement retenu que l'employeur ne justifiait pas n'avoir eu connaissance des absences reprochées, dont la dernière était du 11 septembre 2010, que dans les deux mois ayant précédé la convocation, le 16 novembre 2010, à l'entretien préalable, en a exactement déduit la **prescription des faits fautifs ;**

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

◦ 2^{nde} situation : Engagement de poursuites disciplinaires par l'employeur – conclusion d'une convention de rupture – rétractation du salarié : l'employeur peut-il reprendre la procédure disciplinaire à la suite de cette rétractation ?

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 3 mars 2015

Mais attendu, d'abord, que **la signature par les parties au contrat de travail d'une rupture conventionnelle, après l'engagement d'une procédure disciplinaire de licenciement, n'emporte pas renonciation par l'employeur à l'exercice de son pouvoir disciplinaire ;** qu'il s'ensuit que si le salarié exerce son droit de rétractation de la rupture conventionnelle, **l'employeur est fondé à reprendre la procédure disciplinaire** par la convocation du salarié à un nouvel entretien préalable **dans le respect des dispositions de l'article L. 1332-4** du code du travail et à prononcer une sanction, y compris un licenciement pour faute grave ;

Attendu, ensuite, qu'ayant relevé que M. X..., commercial expérimenté, avait insulté un fournisseur, avait quitté les lieux malgré l'ordre de son supérieur hiérarchique et que ses débordements comportementaux étaient réitérés et imprévisibles, la cour d'appel a pu en déduire, en dépit de l'absence de reproche antérieur et de l'ancienneté de ce salarié, l'existence de faits rendant impossible son maintien dans l'entreprise et **constituant une faute grave ;**

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

➤ Délai de rétractation

CODE DU TRAVAIL

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.

A 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.**

- Computation du délai de 15 jours
- Erreur sur la date d'expiration du délai de rétractation :

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 29 janvier 2014

Mais attendu qu'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, qui a exclu tout vice du consentement, a ainsi légalement justifié sa décision ;

- Refus d'homologation en cas de dépôt de la demande d'homologation **avant** l'expiration du délai de rétractation

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 14 janvier 2016

Mais attendu qu'il résulte de l'application combinée des articles L. 1237-13 et L. 1237-14 du code du travail qu'une partie à une convention de rupture ne peut valablement demander l'homologation de cette convention à l'autorité administrative avant l'expiration du délai de rétractation de quinze jours prévu par le premier de ces textes ;

CODE DU TRAVAIL

Art. L. 1237-14

A 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. (...)

B – L'homologation de la convention

CODE DU TRAVAIL

Art. L. 1237-14

A 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. A 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.

➤ Modalités :

- Demande d'homologation de la convention par la partie la plus diligente à l'issue du délai de rétractation.

- Délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour que la Direccte se prononce. A défaut de réponse à l'expiration du délai, l'homologation est **réputée acquise** (auquel cas, la date de rupture du contrat est au plus tôt, le lendemain du jour d'expiration du délai d'instruction)

JURISPRUDENCE
Cass. soc. 16 décembre 2015
<p>Vu l'article L. 1237-14 du code du travail ; Attendu que, selon l'article L. 1237-14 du code du travail, l'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande d'homologation, et qu'à défaut de notification dans ce délai, cette homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie ; qu'il en résulte que doit être regardée comme implicitement homologuée toute convention de rupture pour laquelle une décision administrative expresse n'a pas été notifiée aux parties à la convention dans les quinze jours ouvrables à compter de la réception de la demande d'homologation ; Attendu que pour dire nulle la convention de rupture et condamner l'employeur au paiement de sommes à ce titre, l'arrêt, après avoir constaté que l'administration avait reçu la demande d'homologation le 5 mars 2010, retient que la directrice du travail a, par lettre du 22 mars 2010, pris une décision expresse de refus d'homologation et qu'il ne peut donc y avoir d'homologation tacite ; Qu'en se déterminant ainsi, sans préciser si la lettre en date du 22 mars 2010 par laquelle l'autorité administrative refusait d'homologuer la convention de rupture était parvenue aux parties au plus tard le 23 mars 2010 à minuit, date d'échéance du délai de quinze jours ouvrables dont disposait l'administration pour leur notifier sa décision expresse conformément aux règles régissant la notification des actes administratifs, une décision implicite d'homologation étant à défaut acquise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ; PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE</p>

⇒ Le refus exprès d'homologation doit être **réceptionné** avant expiration du délai de 15 jours ouvrables. A défaut, l'homologation est en réalité implicitement acquise à l'expiration du délai.

▫ Objets du contrôle de la Direccte :

- La liberté de consentement des parties
- Les exigences légales relatives au processus de négociation
- Le contenu de la convention

➤ L'homologation par la Direccte est de par la loi une condition de **validité** de la convention de rupture.

CODE DU TRAVAIL
Art. L. 1237-14
A 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. A 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.

Section II – Le régime de la rupture conventionnelle

I – Le droit à indemnité

➤ Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

CODE DU TRAVAIL

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.**

▫ Droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement = depuis le 27 septembre 2017, indemnité légale de licenciement = 1/4 de mois de salaires par année d'ancienneté pour les années jusque 10 ans d'ancienneté - 1/3 de mois de salaires par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans d'ancienneté (art. R. 1234-2 C. trav.)

Difficulté : quid de l'indemnité de rupture conventionnelle d'un salarié ayant moins d'un an (/8 mois depuis l'ordonnance du 22 sept.) d'ancienneté ?

▫ OU, si elle est plus favorable, **droit** à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement

ANI 11 janv. 2008 - Avenant n° 4 du 18 mai 2009 **étendu** par arrêté du 26 novembre 2009

Art. 1

Les parties signataires, ayant constaté des divergences d'interprétation sur la portée des dispositions de l'article 11 de l'accord national interprofessionnel précité relatives aux indemnités de rupture, rappellent que lors de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, en introduisant à l'article 11 dudit accord le paragraphe intitulé « *Les indemnités de rupture* », les signataires visaient exclusivement les indemnités de licenciement, et, plus précisément, entendaient seulement supprimer la différence – alors prévue par l'article L. 122-9 du Code du travail – de calcul de l'indemnité légale de licenciement, suivant que le licenciement était fondé sur un motif économique, ou bien sur un motif inhérent à la personne du salarié.

En conséquence, les signataires du présent avenant indiquent que le paragraphe « *Les indemnités de rupture* », figurant à l'article 11 de l'accord précité, doit être interprété comme ne visant que les indemnités de licenciement. Afin de lever toute ambiguïté sur sa portée, ils conviennent d'apporter à ce paragraphe les précisions rédactionnelles ci-après:

a/ L'intitulé du paragraphe "Les indemnités de rupture" de l'article 11 de l'accord national interprofessionnel précité est remplacé par l'intitulé suivant :

"Les indemnités de rupture en cas de licenciement"

b/ Dans ce même paragraphe, après les termes "où l'ouverture au droit à une telle indemnité est prévue" il est ajouté les mots "à la suite d'un licenciement. »

Art. 2

A l'article 12 a/, à la fin du premier tiret du paragraphe relatif à l'accès aux indemnités de rupture, après les mots "prévue à l'article 11 ci-dessus", il est ajouté le membre de phrase suivant: "**ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable**".

Les dispositions de cet article ne peuvent avoir pour effet de remettre en cause la validité des conventions signées à la date d'entrée en application du présent avenant. En conséquence, elles s'appliquent aux ruptures conventionnelles conclues après l'entrée en vigueur du présent avenant.

Difficulté: lorsque les conventions collectives prévoient des indemnités de licenciement distinctes selon que le licenciement repose sur un motif personnel ou économique

- Si l'octroi d'une indemnité inférieure au minimum légal ou conventionnel n'emporte pas en soi nullité de la convention de rupture (Cass. soc. 8 juillet 2015), le salarié est en droit d'exiger le complément d'indemnité

II – Le bénéfice des allocations de chômage

- Intégration des salariés dont le contrat a été rompu par rupture conventionnelle dans les « salariés involontairement privés d'emploi » ou assimilés.
- Substitution de ruptures conventionnelles à des démissions ?

III – L'exclusivité de la rupture conventionnelle

- Analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse de la rupture du contrat opéré d'un commun accord en dehors des dispositions relatives à la rupture conventionnelle

JURISPRUDENCE
Cass. soc. 15 octobre 2014
Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1231-1 du code du travail le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié ou d'un commun accord dans les conditions prévues par le présent titre ; que selon les dispositions de l'article L. 1237-11 du même code, la rupture d'un commun accord qualifiée rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat qui est soumise aux dispositions réglementant ce mode de rupture destinées à garantir la liberté du consentement des parties ; qu'il résulte de la combinaison de ces textes que, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans les conditions prévues par le second relatif à la rupture conventionnelle ; Et attendu que la cour d'appel, qui a constaté que le document signé par les parties ne satisfaisait pas aux exigences de l'article L. 1237-11 du code du travail, a décidé à bon droit que la rupture s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS REJETTE le pourvoi ;

- Exceptions légales :

CODE DU TRAVAIL
Art. L. 1237-16
Modifié par Ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 - art. 12
La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant : 1° Des accords issus de la négociation mentionnée au 3° de l'article L. 2241-1 ; 2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 ; 3° Des accords collectifs portant rupture conventionnelle collective dans les conditions définies par les articles L. 1233-19 et suivants.
La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

+ Rupture anticipée d'un CDD par accord des parties (art. L. 1243-1 C. trav.)

Section III – Le contentieux de la rupture conventionnelle

I – Aspects procéduraux

CODE DU TRAVAIL
Art. L. 1237-14
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 .

CODE DU TRAVAIL
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 Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier 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. Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

➤ Juges compétents en cas de litige : arts. L. 1237-14 et L. 1237-15 C. trav. :

▫ L'ensemble du contentieux relatif à la convention, l'homologation ou le refus d'homologation est confié au **juge judiciaire** (Conseil de prud'hommes) à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

▫ Exception : La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés est possible mais est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le juge judiciaire ne peut donc connaître de la validité d'une rupture conventionnelle autorisée par l'inspecteur du travail (Cass. soc. 15 avril 2015) : le contentieux relatif à ces ruptures conventionnelles est administratif.

➤ Délai pour agir : art. L. 1237-14 C. trav.

◇ Délai de prescription de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention de rupture

◇ Report du point de départ du délai de prescription au jour où le salarié a eu connaissance de l'attitude frauduleuse de l'employeur en cas de fraude de ce dernier (recours à des ruptures conventionnelles pour échapper à ses obligations en matière de licenciement collectif pour motif économique) (Cass. soc. 22 juin 2016)

II – L'objet du contrôle judiciaire

A – L'étendue de la compétence du juge judiciaire

- Compétence du juge prud'homal pour se prononcer sur la décision (d'homologation ou de refus d'homologation) de la Direccte
- *Question* - En cas de remise en cause d'un refus d'homologation, le juge prud'homal peut-il directement valider la procédure et la convention (ou l'annulation du refus d'homologation emporte-t-elle obligation de saisir à nouveau la Direccte) ?

Réponse - Cass. soc. 14 janvier 2016 : Le juge prud'homal ne peut pas se substituer à l'autorité administrative

JURISPRUDENCE
Cass. soc. 14 janvier 2016
<p>Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande tendant à l'homologation de la convention de rupture alors, selon le moyen, que selon l'article L. 1237-14 du Code du travail, tout litige concernant la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout recours contentieux ou administratif ; qu'il en résulte qu'en cas de recours contre un refus d'homologation, le conseil de prud'hommes est compétent non seulement pour dire que la convention de rupture régissait toutes les conditions pour être homologuée, mais aussi accorder cette homologation ; qu'en affirmant le contraire, le cour d'appel a violé l'article L. 1237-14 du Code du travail ;</p> <p>Mais attendu qu'il n'entre pas dans les pouvoirs du juge judiciaire de prononcer, au lieu et place de l'autorité administrative, l'homologation d'une convention de rupture conclue en application des articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;</p>

- ⇒ L'autorité administrative doit être à nouveau saisie pour homologation
- Toutefois, la Direccte peut revenir sur un refus d'homologation sans que cela n'affecte la validité de la convention de rupture :

JURISPRUDENCE
Cass. soc. 12 mai 2017
<p>Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 24 juin 2015), que M. X... a été engagé par l'association Formabilis Nancy en qualité de formateur ; que les parties ont, le 25 septembre 2012, conclu une convention de rupture en application des dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ; que l'administration a, par une décision du 15 octobre 2012, refusé d'homologuer la convention de rupture ; qu'après avoir sollicité et obtenu des informations complémentaires, l'administration du travail a, le 31 octobre 2012, homologué cette convention de rupture ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;</p> <p>Sur le moyen unique, pris en ses trois premières branches :</p> <p>Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen ci-après annexé, qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;</p> <p>Sur le moyen unique, pris en sa quatrième branche, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :</p> <p>Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en nullité de la convention de rupture, alors, selon le moyen, qu'il résulte de l'arrêt attaqué que le seul acte de rupture conventionnelle signé des deux parties et soumis à l'homologation de l'administration était celui du 25 septembre 2012, que cet acte avait fait l'objet d'un refus d'homologation le 15 octobre 2012, et qu'ensuite, au vu d'une attestation fournie par l'employeur le 22 octobre 2012, l'administration avait accepté d'homologuer l'acte en question ; qu'il s'ensuivait que cet acte était nul ; qu'en décidant le contraire au motif erroné que seuls une fraude ou un vice</p>

du consentement auraient été de nature à entraîner la nullité, sans tirer les conséquences légales de ses propres constatations au regard de l'article L. 1237-11 du code du travail, la cour d'appel a violé ce texte ;

Mais attendu **qu'une décision de refus d'homologation d'une convention de rupture conclue en application des dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers ; qu'une telle décision peut, par suite, être légalement retirée par son auteur ;**

Et attendu que l'arrêt a relevé que la DIRECCTE, bien qu'ayant, le 15 octobre 2012, refusé d'homologuer la convention de rupture conclue le 25 septembre 2012, avait, le 31 octobre suivant, pris une décision d'homologation de cette convention ; **qu'il en résulte que la décision de refus d'homologation avait été retirée par la DIRECCTE et que la convention de rupture, qui avait fait l'objet d'une homologation, était valable ;** que, par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués, la décision déférée se trouve légalement justifiée ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

B - Les causes de nullité

➤ Les causes tenant à la nature même de la rupture conventionnelle :

▫ Nullité de la rupture conventionnelle à défaut d'homologation

▫ Nullité de la convention de rupture à défaut d'écrit (et d'exemplaire remis au salarié : Cass. soc. 6 février 2013)

▫ Nullité de la convention de rupture à défaut d'entretien : Cass. soc. 1^{er} décembre 2016

➤ Nullité de la convention pour vice du consentement : Cass. soc. 30 janvier 2013 ; Cass. soc. 23 mai 2013...

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 30 janvier 2013

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt **d'annuler l'acte de rupture conventionnelle** du 16 septembre 2008 et de décider que la rupture doit produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que la cour d'appel a souverainement estimé que la salariée était au moment de la signature de l'acte de rupture conventionnelle **dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont elle a constaté l'existence et des troubles psychologiques qui en sont résultés**; que le moyen n'est pas fondé

➤ Probable reconnaissance de la nullité de la rupture conventionnelle :

◦ Lorsqu'elle repose sur un motif discriminatoire

➤ Nullité en l'absence d'autorisation de l'inspecteur du travail s'agissant d'un salarié protégé : (CA Nîmes 17 janvier 2017, l'homologation ne pouvant suppléer l'autorisation de l'inspecteur du travail)

◇ **Rejet** de la nullité de la rupture conventionnelle du seul fait :

▫ Qu'elle soit intervenue au cours de la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident ou une maladie professionnelle.

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 30 septembre 2014

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, **sauf en cas de fraude ou de vice du consentement**, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle **peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle** ;
que le moyen n'est pas fondé ;

A fortiori, rien n'interdit de conclure une rupture conventionnelle au cours de la période de suspension du contrat de travail consécutive à un accident ou une maladie non professionnelle : en ce sens : Cass. soc. 30 septembre 2013

- Qu'elle soit intervenue à la suite d'une déclaration d'aptitude avec réserves :

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 28 mai 2014

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X..., engagée le 1er septembre 1986 par la société Biscuiterie Les Deux Soleils a été placée en arrêt de travail à la suite d'un accident du travail survenu le 25 mars 2008 ; qu'à l'issue du second examen médical du 16 juillet 2009, elle a été déclarée apte avec réserves à la reprise du travail ; qu'elle a conclu avec l'employeur une convention de rupture, qui a été homologuée par l'inspection du travail le 23 octobre 2009, après deux refus successifs d'homologation ;
Sur le deuxième moyen, pris en ses deuxième, troisième et quatrième branches :
Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de dire qu'une convention de rupture était valablement intervenue entre l'employeur et elle-même, alors, selon le moyen :
(...)
Mais attendu qu'ayant relevé que la salariée n'invoquait pas un vice du consentement **et constaté l'absence de fraude de l'employeur**, la cour d'appel a, sans inverser la charge de la preuve, légalement justifié sa décision

Dans le prolongement de cette solution, il y a peu de chance que la Cour de cassation reconnaisse la nullité de la rupture conventionnelle intervenue à la suite d'une déclaration d'inaptitude médicale.

- Qu'elle soit intervenue en période de congé maternité (et les 4 semaines suivant l'expiration de cette période)

JURISPRUDENCE

Cass. soc. 25 mars 2015

Mais attendu que la cour d'appel a retenu à bon droit que, **sauf en cas de fraude ou de vice du consentement**, non invoqués en l'espèce, une rupture conventionnelle **peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes** ; que le moyen n'est pas fondé ;

◇ **Question** : La validité de la rupture conventionnelle est-elle subordonnée à l'absence de litige entre les parties ?

Réponse : Cass. soc. **23 mai 2013** ; Cass. soc. 26 juin 2013 ; Cass. soc. 3 juillet 2013 ; Cass. soc. 30 septembre 2013 ; Cass. soc. 15 janvier 2014... :

=> L'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas par elle-même la validité de la rupture conventionnelle.

=> Pas davantage, la clause de renonciation à tout recours contenue dans la convention de rupture n'affecte – t- elle la validité de la convention

JURISPRUDENCE
Cass. soc. 26 juin 2013
Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé en qualité de caissier, à compter du 29 octobre 1997, par la société Impérial palace ; qu'il était titulaire de plusieurs mandats électifs ; que le 1er septembre 2008, M. X... et la société Impérial palace ont signé une convention de rupture du contrat de travail contenant la clause selon laquelle les parties soussignées renoncent irrévocablement à toutes autres actions ou prétentions de quelque nature que ce soit qui résulteraient de l'exécution ou de la cessation du contrat de travail ; que l'inspecteur du travail a autorisé la rupture conventionnelle le 20 octobre 2008 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de l'acte en transaction et voir prononcer sa nullité en l'absence de rupture antérieure du contrat de travail ; Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes (...) Mais attendu, d'abord, que l'existence d'un différend au moment de la conclusion d'une convention de rupture intervenue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail n'affecte pas en elle-même la validité de cette convention ; Attendu, ensuite, que la cour d'appel 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 ;

C - Les effets de la nullité

- Incertitudes
 - Droit à réintégration du salarié ?
 - Tendance à la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse

Section IV – Les raisons du recours à la rupture conventionnelle

- Rupture conventionnelle – Démission
- Rupture conventionnelle – Prise d'acte
- Rupture conventionnelle – Licenciement