

Partie I
Domaine de la rupture
conventionnelle

La rupture conventionnelle ne peut pas être utilisée pour tous les contrats de travail, sans distinction. Par ailleurs, ce dispositif implique un accord des parties et doit donc être exclu dans certains cas particuliers. La rupture conventionnelle se distingue, ainsi, parmi les autres modes de rupture du contrat de travail.

1


Salariés concernés

La rupture conventionnelle s'applique au contrat de travail à durée indéterminée, et concerne tant les salariés non protégés que les salariés protégés. En cas de suspension du contrat de travail, il est parfois interdit de conclure une rupture conventionnelle.

1.1 Salariés non protégés

La rupture conventionnelle est régie par les articles L. 1237-1 à L. 1237-16 du Code du travail.

La définition en est donnée par l'article L. 1237-11, alinéa 1^{er} du Code du travail selon lequel :

 « *L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie* ».

Bien que le Code du travail ne le mentionne pas explicitement, ce dispositif s'applique uniquement au contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et ne peut donc pas être utilisé pour rompre un contrat de travail à durée déterminée (CDD).

En effet, l'article L. 1237-11 susvisé figure dans un titre III du Code du travail intitulé « Rupture du contrat de travail à durée indéterminée ».

Par ailleurs, la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009⁴ a précisé que le contrat d'apprentissage ne peut pas faire l'objet d'une rupture conventionnelle, dans la mesure où ce contrat est par nature à durée déterminée.

.....
4 Circulaire relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

En conséquence, seul le CDI peut faire l'objet d'une rupture conventionnelle.

Au-delà de cette remarque, tous les CDI peuvent être rompus au moyen d'une rupture conventionnelle, quel que soit l'effectif de l'entreprise et quelle que soit l'ancienneté du salarié.

 **Exemple :**


La circulaire précitée a indiqué qu'un salarié français travaillant pour une entreprise étrangère, en France, peut bénéficier de la rupture conventionnelle dès lors qu'il est titulaire d'un CDI de droit français.

De la même manière, la rupture conventionnelle s'applique aux salariés du particulier-employeur (gardes d'enfants, assistantes maternelles...), s'ils sont engagés à durée indéterminée.

Si le recours à la rupture conventionnelle est donc possible pour tous les CDI, une période d'essai ne saurait, en revanche, être rompue de cette manière.

En effet, la période d'essai est régie par des règles spécifiques, prévoyant, notamment, le respect d'un délai de prévenance impératif lors de sa rupture.

Par ailleurs, l'article L. 1231-1 du Code du travail dispose que :

 « *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 les dispositions du présent titre.*

Ces dispositions ne sont pas applicables pendant la période d'essai. »

Par conséquent, la rupture conventionnelle est applicable au CDI après l'expiration de la période d'essai.


 **À noter :**

Enfin, précisons que les contrats de travail de droit public ne peuvent faire l'objet d'une rupture conventionnelle, seuls les CDI soumis au Code du travail français étant concernés par cette dernière.

1.2 Salariés protégés

La rupture conventionnelle peut également être utilisée pour rompre le CDI d'un salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...).

En effet, selon l'article L. 1237-15 du Code du travail :

 *La rupture conventionnelle est applicable « aux salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du même code ».*

La liste précise de ces salariés est dressée ci-après (cf. § 8.1).

La rupture conventionnelle du contrat de travail des salariés protégés est néanmoins soumise à une procédure spécifique, comme en matière de licenciement.

Cette procédure a notamment pour objet de permettre à l'inspecteur du travail de vérifier l'absence de lien entre la rupture conventionnelle et le mandat détenu par le salarié protégé.

Pour l'essentiel, précisons à ce stade que, l'employeur a l'obligation de demander à l'inspecteur du travail l'autorisation de rompre le contrat de travail du salarié protégé, alors que la rupture conventionnelle est, en principe, soumise à une procédure d'homologation assez souple.

Par ailleurs, des règles particulières s'appliquent à certains salariés protégés, comme l'obligation d'informer et consulter le comité d'entreprise, préalablement à la demande d'autorisation adressée à l'inspecteur du travail.

Toutes ces règles sont étudiées ci-après (cf. § 8.2 et 8.3).

1.3 Suspension du contrat de travail

En l'absence de disposition contraire de la loi, il n'est pas interdit de conclure une rupture conventionnelle, alors que le contrat de travail est suspendu (congés payés, arrêt de travail pour maladie, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

En revanche, cette possibilité est exclue quand le salarié bénéficie d'un régime de protection particulier, comme l'a rappelé la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009.

Tel est le cas lorsque le contrat de travail est suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (article L. 1226-9 du Code du travail), ou en raison d'un congé de maternité (article L. 1225-54 du Code du travail).



Pour en savoir plus :

Concernant le congé de maternité, rappelons que l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail de la salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes (article L. 1225-4 du Code du travail).

Par conséquent, il convient toujours de vérifier attentivement la cause de la suspension du contrat de travail, ainsi que la durée de la période de protection du salarié, avant de conclure une rupture conventionnelle.

De surcroît, ce dispositif ne peut pas être employé pour contourner les règles relatives à l'inaptitude du salarié (circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008⁵).

En effet, l'inaptitude est soumise à des règles d'ordre public, visant notamment au reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail.

Ainsi, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré inapte à son poste par le médecin du travail, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi :

- ▶ en adéquation avec ses capacités, et
- ▶ tenant compte des conclusions et des indications du médecin du travail.

Enfin, au-delà de la question de la suspension du contrat de travail, il convient de préciser que le recours à la rupture conventionnelle est exclu dans certains cas particuliers, étudiés ci-dessous (cf. § 2.2 et 2.3).

.....
5 Circulaire relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée.


2

Contexte de la rupture

Comme son nom l'indique, la rupture conventionnelle suppose un accord de l'employeur et du salarié sur le principe et les conséquences de la rupture du contrat de travail. Cela étant, elle doit être utilisée avec la plus grande prudence en cas de difficultés économiques ou de litige préexistant entre les parties.


2.1 Accord global des parties

Selon l'article L. 1237-11 du Code du travail :

 *La rupture conventionnelle « ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties ».*

Au contraire, sa conclusion implique un accord global des parties, non seulement sur le principe de la rupture du contrat de travail, mais aussi sur ses conséquences.

Comme l'indique l'article L. 1237-13, alinéa 1^{er} du Code du travail :

 *La rupture conventionnelle « définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle... ».*

Il appartient donc à l'employeur et au salarié de régler l'ensemble des conséquences de la rupture du contrat de travail, à savoir :

- ▶ La date de rupture du contrat de travail.
- ▶ Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

- ▶ La situation du salarié pendant la procédure (dispense d'activité, congés payés...).
- ▶ La levée de la clause de non-concurrence, le cas échéant.
- ▶ Le remboursement de frais éventuels.
- ▶ ...

Par ailleurs, même si le Code du travail ne le précise pas, l'employeur doit rappeler, au salarié, le crédit qu'il a acquis au titre du droit individuel à la formation (DIF)⁶.

Ainsi, la Cour d'appel de Rouen, dans un arrêt du 27 avril 2010⁷, a condamné un employeur à verser des dommages et intérêts à un salarié, aux motifs que ce dernier n'avait pas été informé sur ses droits en matière de DIF.

De même, il est nécessaire d'informer le salarié, le cas échéant, sur la portabilité de ses garanties complémentaires santé et prévoyance⁸.

Les règles à respecter en matière de DIF et de portabilité des garanties complémentaires santé et prévoyance sont développées ci-après (cf. § 10.3).

Attention !

Il est fondamental que les parties parviennent à un accord sur toutes les modalités de la rupture du contrat de travail. En effet, la rupture conventionnelle n'est pas une transaction, et le salarié peut donc saisir le Conseil de prud'hommes à l'expiration du contrat (cf. chapitre 11).

Si l'accord global des parties est donc requis, la rupture conventionnelle peut, en revanche, être conclue indifféremment à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

2.2 Difficultés économiques

L'employeur doit être particulièrement vigilant s'il envisage de conclure une rupture conventionnelle, alors que son entreprise connaît des difficultés économiques.

.....
6 Articles L. 6323-1 à L. 6323-20 et D. 6323-1 à D. 6323-3 du Code du travail.

7 CA de Rouen du 27 avril 2010, n° 09-4140.

8 Article 14 de l'ANI sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, étendu par l'arrêté du 23 juillet 2008 (JO 25 juillet).