

Rupture conventionnelle : retour sur un outil plébiscité par les entreprises et les salariés

En 2014, plus de 330 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par l'administration du travail, soit une hausse de 6,1 % par rapport à 2013 selon la Dares. Il n'y a pas de doute, ce «divorce par consentement mutuel» entre un employeur et un salarié créé par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, est très apprécié par les deux parties.



Par Sonia Barge, avocate en droit social, Pichard & Associés

La flexibilité par une procédure simple et rapide, et la facilité liée à l'absence de devoir motiver la rupture du contrat de travail sont au rendez-vous pour l'employeur; la prise en charge par l'assurance chômage et le droit à recours sont garantis au salarié; le tout pouvant bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur.

La rupture conventionnelle représente aujourd'hui l'outil juridique de droit commun de la rupture amiable du contrat de travail¹. Par ailleurs, la Cour de cassation a validé le recours à la rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel, et ce au cours de périodes a priori intouchables tel que le congé de maternité.

La Cour de cassation interdit notamment la renonciation du salarié à toute action en justice portant sur la rupture du contrat de travail.

1. Un mode de rupture flexible et facile à utiliser

La rupture conventionnelle est un mode autonome de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (elle ne peut pas s'appliquer aux contrats à durée déterminée). Elle n'est ni une démission, ni un licenciement. Elle n'a pas besoin d'être motivée. Elle requiert seulement

le consentement non contraint de l'employeur et du salarié à se séparer. La partie à l'origine de la demande de rupture conventionnelle peut être indifféremment l'employeur ou le salarié.

L'élaboration de l'accord des parties n'est pas encadrée par la loi. Un seul entretien officiel suffit, et la Cour de cassation

a confirmé la possibilité de signer une rupture conventionnelle à l'issue de cet entretien². Le consentement à l'accord est protégé par la possibilité pour chaque partie de se rétracter pendant 15 jours calendaires après avoir signé.

La convention de rupture conventionnelle est matérialisée par un formulaire Cerfa dûment rempli et signé par les deux parties. Un exemplaire de ce formulaire doit être remis au salarié, sous peine de nullité³. Un exemplaire est conservé par l'employeur et un exemplaire est réservé à l'administration. En effet, pour prendre plein effet, la convention de rupture doit être homologuée par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (dit Direccte) dont dépend l'entreprise⁴. Le formulaire Cerfa est envoyé à cette dernière au plus tôt le lendemain du dernier jour possible de rétractation. A réception du dossier, la Direccte dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour homologuer ou refuser l'homologation de la convention.

Il n'y a pas de préavis de départ. Ce sont les parties qui déterminent à quelle date prendra fin le contrat de travail. L'article L. 1237-13 alinéa 2 du Code du travail indique cependant que la date de rupture du contrat de travail ne peut pas intervenir avant le lendemain du dernier jour du délai d'homologation par l'administration. Par exemple, si les parties signaient une rupture conventionnelle le mardi 1^{er} septembre 2015, la rupture du contrat ne pourrait être fixée avant le 9 octobre 2015 au plus tôt. Le décompte se fait en prévoyant que le formulaire est adressé en recommandé avec accusé/réception à l'administration dès le lendemain du terme du délai de 15 jours calendaires de rétractation; puis à réception du dossier (compter environ 3 jours ouvrables), l'administration dispose de 15 jours ouvrables pour donner

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut bénéficier du même régime social et fiscal que celui prévu pour l'indemnité de licenciement.

son homologation ou son refus. Si l'administration ne donne pas de réponse expresse avant l'expiration de son délai d'examen du dossier, le dossier est implicitement homologué. La seule obligation financière pour l'employeur, au-delà de régler les salaires et accessoires de salaire jusqu'au dernier

jour du contrat, ainsi que les congés payés acquis, est de verser une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Le montant de cette indemnité doit être au moins égal à ce que serait le montant de l'indemnité légale de licenciement ou son montant conventionnel si ce dernier est plus favorable. Cela étant, rien n'interdit à l'employeur d'octroyer une indemnité d'un montant supérieur.

La Cour de cassation a reconnu la possibilité au salarié de demander un complément d'indemnité lorsque l'employeur s'est

trompé sur son ancienneté de service (en l'espèce 15 ans au lieu de 9 mois, en raison d'un transfert d'entreprise). La cour d'appel avait à tort débouté le salarié jugeant que seule une action en nullité de la convention était envisageable⁵.

2. Un mode de rupture ouvrant droit aux allocations de chômage et ne valant pas renonciation à recours

2.1. En application des règlements de l'Unedic, contrairement à la démission, la rupture conventionnelle est considérée comme un cas de privation involontaire d'emploi ouvrant droit aux allocations chômage

C'est pourquoi, les salariés souhaitant quitter leur emploi pour un autre poste ailleurs ou pour réaliser un projet professionnel propre sont demandeurs de la rupture conventionnelle. La démission est devenue de fait pour beaucoup inenvisageable.

Pour mémoire, depuis le 1^{er} juillet 2014, les salariés bénéficiant d'une indemnité de rupture supralégale de 16 200 euros ou plus, hors licenciement économique, subissent automatiquement un délai de carence pouvant aller jusqu'à 180 jours (soit 6 mois) au lieu anciennement de 75 jours maximum.

2.2. Lorsque le salarié signe une rupture conventionnelle, il ne renonce pas à demander ses droits ni à faire un recours prud'homal contre son employeur

En effet, en application de l'article L. 1237-14 du Code du travail, les parties disposent d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention, pour exercer un recours devant le conseil de prud'hommes à propos de la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation.

La rupture conventionnelle n'est pas et ne peut pas être un accord transactionnel. La rupture conventionnelle en tant que rupture amiable du contrat de travail a pour seul objet

d'organiser les conditions de la rupture du contrat entre les parties.

La transaction est quant à elle un mécanisme par lequel les parties décident de prévenir ou de mettre un terme à un litige issu de la rupture du contrat de travail. En conséquence, elle est nécessairement signée après la rupture effective du contrat. Elle n'est cependant pas incompatible avec la rupture conventionnelle. Ainsi, par arrêt en date du 25 mars 2015⁶, la Cour de cassation précise qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture peuvent valablement conclure une transaction, d'une part, si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, si elle a pour objet de régler un différend relatif non pas à la rupture du contrat de travail mais à son exécution sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

Par cette jurisprudence, la Cour de cassation interdit :

- la renonciation du salarié à toute action en justice portant sur la rupture du contrat de travail;
- la renonciation du salarié à toute réclamation de droits (par exemple des heures supplémentaires, des congés payés restants, etc.), dans une clause insérée dans la convention de rupture conventionnelle lors de sa signature, car ce serait transiger avant homologation.

La Cour de cassation avait déjà jugé que la clause de renonciation à tout recours prévue dans une convention de rupture conventionnelle était réputée non écrite⁷.

3. Un mode de rupture pouvant bénéficier d'un régime social et fiscal de faveur

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle peut bénéficier du même régime social et fiscal que celui prévu pour l'indemnité de licenciement, c'est-à-dire être exonérée d'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- montant de l'indemnité prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi;
- 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 versée, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 228 240 euros en 2015.

Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale à hauteur du montant exonéré d'impôt, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 76 080 euros en 2015. Cependant, ce régime de faveur est réservé aux ruptures conventionnelles avec un salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une retraite d'un régime légalement obligatoire.

Si le salarié est en droit de liquider sa retraite, sur la base d'un taux plein ou même seulement d'un taux réduit, l'indemnité de rupture conventionnelle homologuée est intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale et imposable. En pratique, il convient donc de demander au salarié senior une attestation de sa situation de retraite, afin d'éviter toute mauvaise surprise sur le traitement social et fiscal.

Attention: depuis le 1^{er} janvier 2013, l'indemnité versée à l'occasion d'une rupture conventionnelle homologuée est soumise au forfait social (actuellement de 20 %) pour sa part exonérée de cotisations de sécurité sociale dès le premier euro.

4. Un mode de rupture dont le champ d'application s'élargit

S'agissant d'une rupture par consentement mutuel, beaucoup de juges du fond avaient remis en cause la validité des ruptures conventionnelles signées entre des parties ayant des désaccords. Cependant, par arrêt de principe du 23 mai 2013⁸, la Cour de cassation jugeait que l'existence d'un différend n'affecte pas en lui-même la validité de la rupture conventionnelle.

La Cour a récemment confirmé cette position par arrêt du 19 novembre 2014⁹. Dans cette affaire, la rupture conventionnelle est intervenue après la notification de deux avertissements et une convocation à un entretien préalable à un éventuel licenciement, la convention ayant été signée le lendemain de l'entretien préalable.

La Cour de cassation a même autorisé la rétractation d'un licenciement par une rupture conventionnelle. Dans un

arrêt en date du 3 mars 2015¹⁰, la Cour précise ainsi «lorsque le contrat de travail a été rompu par l'exercice par l'une ou l'autre des parties de son droit de résiliation unilatérale, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue».

La Cour de cassation a également validé la possibilité de conclure une rupture conventionnelle au cours de la période de suspension du contrat de travail suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle¹¹. Elle

avait déjà admis la validité d'une rupture conventionnelle conclue avec un salarié victime d'un accident du travail ayant été déclaré apte avec réserves à la reprise du travail¹².

La Cour de cassation a aussi précisé qu'il était possible de conclure une rupture conventionnelle pendant le congé de maternité et la période de quatre semaines suivant la fin de ce congé¹³.

A chaque fois cependant, la Cour de cassation motive sa décision en réservant la fraude de l'employeur et les vices du consentement. Ainsi, le salarié peut demander la nullité de la convention qu'il a signée, s'il démontre une intention frauduleuse de l'employeur ou que son consentement a été vicié. A l'heure où nous écrivons le présent article, la Cour de cassation ne s'est pas prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle pendant une période de suspension du contrat de travail liée à une maladie personnelle. Cependant, elle devrait logiquement valider cette possibilité

sous les mêmes réserves.

5. Conclusion

La rupture conventionnelle est appréciée par les salariés car elle représente, même dans un contexte tendu et conflictuel, un moyen de quitter son employeur en bons termes, avec une indemnité et l'assurance chômage.

Elle est appréciée par les employeurs pour sa rapidité et sa facilité de mise en œuvre, avec un risque contentieux qui certes ne peut pas être supprimé (le salarié ne peut pas valablement renoncer au droit à recours) mais qui apparaît aujourd'hui comme assez bien circonscrit à la fraude de l'employeur ou aux vices du consentement.

Il y a aussi des causes de nullité liées au non-respect de la procédure (telle l'absence de remise d'un exemplaire de la convention au salarié – cf. notre point 1). Cependant, les entreprises doivent pouvoir les éviter en prenant les précautions d'usage.

Reste la question du coût sociétal. Dans son bilan «Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012», la Dares indique qu'en 2012, les ruptures conventionnelles représentent 16 % des fins de CDI et que cette part dépasse 25 % pour les salariés âgés de 58 à 60 ans.

Certains commentateurs prévoient un coup d'arrêt au succès de la rupture conventionnelle lors de l'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2014 de l'allongement du délai de carence au Pôle Emploi. Manifestement, cela n'a pas été le cas. Sur les trois premiers mois de l'année 2015, l'administration a homologué plus de 26 000 ruptures conventionnelles par mois (source: Dares). ■

Sur les trois premiers mois de l'année 2015, l'administration a homologué plus de 26 000 ruptures conventionnelles par mois.

1. Arrêt du 15 octobre 2014 n° 11-22.251 (n° 1795 FS-PBRI), Mugnier c/ O.: la rupture du contrat de travail d'un commun accord ne peut intervenir que par le biais de la rupture conventionnelle, sauf si la loi en dispose autrement.

En application de cette décision, toutes les ruptures amiables (sauf exceptions légales limitées – article L. 1243-1 ; L. 6222-18 et L. 1237-16 du code du travail) signées en dehors du cadre de la rupture conventionnelle depuis le 27 juin 2008, sont irrégulières et susceptibles d'être requalifiées en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

2. Cass. soc. 3 juillet 2013 n° 12-19.268 (n° 1275 FS-PBRI), Tavernier c/ Sté Securitas.

3. Cass. soc. 6 février 2013 n° 11-27.000 (n° 214 FS-PBRI), Sté Bâtiment et génie civil c/ Pereira Olivera.

4. Si la rupture conventionnelle est envisagée avec un salarié protégé (tel un représentant du personnel), la procédure est différente car la convention doit être autorisée par l'inspection du travail (et non pas homologuée par la Direccte), après consultation du comité d'entreprise lorsque celle-ci est requise.

5. Cass. soc. 10 décembre 2014, n° 13-22.134, H. c/ Sté Aloha glacier.

6. Cass. soc. 25 mars 2015 n° 13-23.368 (n° 515 FS-PB) Union agricole des Pays de Loire c/ M.

7. Cass. soc. 26 juin 2013 n° 12-15.208, Rizzo c/ Sté Impérial Palace.

8. Cass. soc. 23 mai 2013 n° 12-13.865, Sté Oratio Avocats c/ C.

9. Cass. soc. 19 novembre 2014 n° 13-21.979, Sté Cabinet Deligey c/ Bellotto.

10. Cass. soc. 3 mars 2015 n° 13-20.549, Badina c/ Sté Rector Lesage.

11. Cass. soc. 30 septembre 2014, n° 13-16.297 X. c/ SA Strand Cosmetics Europe.

12. Cass. soc. 28 mai 2014 n° 12-28.082, Da costa Lima c/ Sté Biscuiterie Les Deux Soleils.

13. Cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10.149 N. c/ SA Sword.