



# La rupture conventionnelle

DLAJ - CGT | Case 5-3 | Contact : Anne BRAUN  
Tél. : 01 48 18 81 32 | Fax : 01 48 18 81 08 | dlaj@cgt.fr

Cette brochure est destinée à tous les militants concernés par la rupture conventionnelle : les représentants des salariés dans les entreprises, les conseillers du salarié et les militants qui tiennent des permanences juridiques dans leur union départementale ou locale. Ce document devrait vous aider à répondre aux interrogations des salariés.

\*

**La position de la CGT** sur ce nouveau mode de rupture est claire : il s'agit d'une supercherie !

Le déséquilibre inhérent au contrat de travail fait qu'il y aura peu de possibilités pour un salarié de conduire l'employeur à accepter la rupture conventionnelle plutôt qu'une démission (la rupture conventionnelle obligeant l'employeur à verser une indemnité de rupture, contrairement à la démission). Par contre l'employeur dispose de moyens de pression pour convaincre le salarié d'accepter cette modalité en lieu et place du licenciement.

Ainsi, la rupture conventionnelle n'offre aucun droit nouveau au salarié qui souhaite interrompre la relation de travail. C'est pour cela que la CGT a formulé des propositions améliorant réellement la situation des salariés souhaitant quitter leur entreprise (procédure d'urgence pour résilier son contrat de travail, prise en compte de cas supplémentaires de démissions légitimes). Bien qu'elles n'aient pas été entendues pendant les négociations interprofessionnelles ces propositions restent d'actualité.

Cette mesure répond uniquement à une demande patronale : se séparer d'un salarié sans motif, à moindre coût et en toute impunité ! En résumé : faire fi du droit du licenciement, du juge, et à peu de frais.

Cependant, ce mode de rupture existe à présent et de nombreux salariés se tournent vers nous pour savoir comment faire en cas

de proposition de rupture conventionnelle. La CGT se doit donc de les aider à y voir clair. Plusieurs militants sont concernés :

- les représentants du personnel, dont le rôle est crucial puisqu'ils pourront repérer en amont les manœuvres de l'employeur (discrimination, harcèlement, contournement des licenciements économiques collectifs...);
- les conseillers du salarié (en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise) qui accompagneront les salariés aux entretiens ;
- les militants qui recevront les salariés à la permanence juridique de leur union locale ou départementale.

Cette brochure est donc destinée aux militants, afin qu'ils puissent accompagner le salarié en :

- l'informant de l'ensemble de ses droits,
- l'aidant à mesurer les risques attenants à cette mesure et à faire un choix libre et combatif quant à la stratégie à adopter,
- l'accompagnant aux entretiens,
- l'aidant à préparer un recours en justice, s'il le souhaite.



Rappelons que les moyens des conseillers ne sont pas à la hauteur de leur mission !

Le législateur les affuble d'une nouvelle tâche mais n'augmente en rien leurs moyens déjà largement insuffisants. Il s'agit d'une occasion renouvelée de revendiquer une amélioration de ce statut ; pour cela, il faudrait au minimum :

- plus de 15 heures par mois pour exercer ce mandat. En effet, avec la rupture conventionnelle, le conseiller ou le représentant du personnel sera probablement mobilisé pour plusieurs réunions ;
- que la liste des noms des conseillers soit remise par l'employeur, afin de gagner du temps entre la remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable ou le premier entretien, et la prise de contact avec les conseillers ;
- une formation adaptée et suffisante.

## I. Résumé des grandes étapes de la rupture conventionnelle

**Étape 1 :** Un ou plusieurs entretiens sont organisés, afin de convenir du principe d'une séparation conventionnelle et d'en fixer les modalités.

Durant les discussions entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (qu'il s'agisse d'un représentant du personnel ou d'un autre salarié). S'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié peut faire appel à un conseiller du salarié.

Quand le salarié choisit d'être accompagné, l'employeur peut en faire de même, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par tout autre employeur relevant de la même branche. Le salarié doit informer l'employeur de son choix, de même l'employeur devra indiquer s'il sera accompagné ou non (en aucun cas, le conseiller de l'employeur ne peut être un avocat).

**Étape 2 :** Signature de la convention de rupture du Contrat de travail. Cette dernière précise les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique qui ne peut pas être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement, et la date de la rupture qui ne peut pas être antérieure au lendemain de l'homologation. Un document type comprenant la convention, la demande d'homologation doit être rempli et signé (annexe 2).

A compter de la date de signature s'ouvre un délai de 15 jours calendaires (c'est-à-dire que tous les jours comptent, y compris

les jours fériés, les dimanches) pendant lesquels les parties peuvent se rétracter. Si le salarié souhaite se rétracter, il faut lui conseiller d'envoyer la copie de sa lettre de rétractation à l'Inspection du travail (ces lettres devant être envoyées avec accusé de réception).

**Étape 3 :** Au bout du délai de rétractation, la validité de la rupture est subordonnée à l'homologation par le directeur départemental du travail. Si le directeur du travail ne se manifeste pas au bout de 15 jours ouvrables, la rupture est considérée comme homologuée.

Cette homologation atteste du respect de la procédure précédemment décrite et de la liberté de consentement des parties.

**Étape 4 :** Le salarié se voit versé son indemnité de rupture conventionnelle et l'employeur doit lui remettre tous les documents afférents à la rupture de son contrat (solde de tout compte, document Assedic...).



La CGT préconise la tenue d'au moins 4 rencontres :

un pré entretien entre le conseiller et le salarié afin de prendre connaissance de l'affaire, de l'entreprise, de l'état d'esprit du salarié et de différents documents (annexe 4). Il s'agit de décider ensemble d'une stratégie à adopter, de repérer les éventuelles manœuvres illicites de l'employeur (discrimination, contournement de la législation sur les licenciements économiques collectifs...);

un premier entretien avec l'employeur et le salarié afin de prendre connaissance des propositions de l'employeur ;

un second entretien définissant les modalités matérielles de la rupture (indemnité, date...);

un troisième entretien pour signer la convention.

Le respect de ces étapes permet de faire mesurer aux salariés les conséquences de cette rupture.

## II. Les questions autour de la rupture : tout ce que vous vous êtes demandés sans jamais oser poser la question !

### **1. Un recours devant un juge est-il possible suite à une rupture conventionnelle ?**

Ce mode de rupture a été conçu pour contourner le juge. Cependant, même si la tâche est rendue plus complexe, une action en contestation de la rupture, de la convention de rupture ou encore de l'homologation reste possible.

Nous devons simplement informer le salarié des difficultés qui se présenteront afin de l'aider à définir sa stratégie.



#### **Quelques précisions :**

Dès lors que la rupture est actée, il faut rappeler au salarié qu'il n'a que douze mois pour agir en contestation de la convention, de la rupture, ou de l'homologation.

Par contre, les délais d'action en justice restent inchangés pour toutes les autres actions (demandes de paiement d'heures supplémentaires, ...). Une rupture ne peut pas masquer un contentieux préexistant entre le salarié et l'employeur. De même, elle ne peut pas se substituer à la prise d'acte ou à la résiliation judiciaire.

### **2. Les salariés toucheront-ils le chômage ?**

Oui, les salariés qui auront rompu leur contrat par ce biais auront le droit d'être indemnisés (annexe 3), cela risque d'ailleurs de poser problèmes quant à l'équilibre du régime d'assurance chômage. Cependant, il faut rappeler au salarié que l'indemnisation peut être repoussée (de 82 jours au maximum) si l'indemnité de rupture est supérieure à l'indemnité légale.



#### **Quelques précisions :**

**ATTENTION AUX SALARIÉS ÂGÉS :** trois risques pèsent sur les salariés âgés :

- tous les salariés sans emploi, n'étant pas âgés de plus de 56 ans et demi au 1er janvier 2009 seront obligés de chercher du travail. Ils tomberont donc sous le coup de l'offre raisonnable d'emplois ;
- les allocations chômage ne comptant pas dans le calcul de la pension de retraite, les salariés âgés risquent d'obtenir une pension de retraite moins élevée que celle à laquelle ils auraient eu droit ;
- la suppression de l'AER (allocation équivalent retraite), au 31 décembre 2009, privera les salariés âgés, en fin de droit à l'assurance chômage, de toute allocation jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une pension de retraite.

### **3. Un salarié protégé peut-il utiliser ce mode de rupture ?**

La CGT ne souhaitait pas que cette mesure soit étendue aux salariés protégés parce que ce type de mesure risque fortement d'entraîner une recrudescence des mesures de harcèlement, de discriminations à l'encontre des salariés protégés pour qu'ils acceptent la rupture conventionnelle.

De manière générale, nous déconseillons la rupture conventionnelle pour les salariés protégés, puisque le mandat présente un caractère collectif, l'élu ou le désigné n'en étant que le dépositaire temporaire.



#### **Quelques précisions :**

Une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail du salarié protégé doit obligatoirement être adressée à l'inspecteur du travail.

### **4. La rupture conventionnelle remplace-t-elle la transaction ?**

NON, il s'agit bien de deux choses différentes, puisque la transaction doit intervenir après la rupture du contrat de travail. Ainsi, une rupture conventionnelle ne peut pas tenir lieu de transaction.

### III. Le montant de l'indemnité

L'indemnisation sera l'une des principales préoccupations du salarié que vous recevrez. Une question se pose alors: est-ce réellement à nous syndicalistes accompagnant le salarié de définir cette indemnité ?

S'il n'est probablement pas de notre ressort de définir cette indemnité, il est de notre responsabilité de démontrer au salarié qu'il est perdant en deçà de certaines sommes minimales. Pour cela, une comparaison simple s'impose : l'indemnité de rupture conventionnelle doit être comparée aux sommes versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, si l'employeur passe par ce type de rupture, c'est qu'il n'a pas de motif suffisant pour licencier le salarié, il s'agirait donc d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

#### Bon à savoir :



- 1) Lorsque l'indemnité conventionnelle de licenciement est supérieure à l'indemnité légale est doit être obligatoirement être versée dans le cas de la rupture conventionnelle.
  - 2) Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté verront leur indemnité de rupture conventionnelle calculée au prorata au nombre de mois de présence.
  - 3) Les indemnités versées dans le cadre de la rupture conventionnelle sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale (à hauteur de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat ou de 50% du montant global de l'indemnité perçue) et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue conventionnellement ou légalement.
- En tout état de cause, cette possibilité d'exonération reste plafonnée à 6 fois le montant du plafond annuel de sécurité sociale.
- Cependant ce régime ne s'applique pas quand le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Voici un outil de comparaison simple, la somme proposée au salarié ne devrait pas être inférieure à l'addition de celles-ci :

	<b>Sommes perçues pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse.</b>
<b>Indemnité conventionnelle de licenciement</b>	Au moins égal à 1/5 <sup>e</sup> de mois du salaire brut par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 <sup>e</sup> de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté (se référer à la convention collective dont dépend le salarié).
<b>Paiement du préavis</b>	A déterminer.
<b>Indemnisation du DIF</b>	A déterminer.
<b>Réparation du préjudice</b>	Dans une entreprise de moins de 11 salariés et lorsque le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté : l'indemnité est fixée en fonction du préjudice subi.
	Dans une entreprise de plus de onze salariés et avec une ancienneté de plus de 2 ans : l'indemnité est au minimum de 6 mois de salaire.
Il faut également rappeler au salarié qu'il connaîtra une période de carence avant de toucher ses indemnités chômage ; ce délai incompressible est de 7 jours calendaire à partir du lendemain de la rupture.	
De plus, lorsque l'indemnité de rupture est supérieure à l'indemnité légale, le versement du chômage peut-être repoussé. Ce différé spécifique peut atteindre une durée de 75 jours. Ainsi, durant une période pouvant aller jusqu'à 82 jours, le salarié devra « s'auto rémunérer ».	

#### **IV. La stratégie à développer durant l'entretien**

L'accompagnement des salariés aux entretiens en vue d'une rupture conventionnelle s'inscrit dans la vision du mandat de conseiller du salarié défendue par la CGT. Aussi, il faudra définir les objectifs du salarié pour l'épauler le plus efficacement possible. Dès le pré-entretien, on détermine avec lui ses intentions (en faisant un tour d'horizon de la situation du salarié : annexe 4) et en fonction de celles-ci, on décide de la stratégie à développer durant les entretiens avec l'employeur.

On n'envisagera pas l'entretien de la même manière, selon que le salarié envisage :

- d'introduire un recours ultérieur (pour défaut de consentement, ...)
- de quitter l'entreprise dans les meilleures conditions possibles.

##### **A. Lorsqu'un recours juridique est envisagé par le salarié**

Bien souvent les salariés seront contraints d'accepter cette rupture du fait de pressions diverses. Dans cette situation, le salarié souhaitera peut-être se retourner par la suite contre son employeur pour contester le bien-fondé de sa signature. (Pour vous aider à identifier des motifs de recours en justice, vous pouvez vous référer au tableau en annexe 5).

Les entretiens sont donc l'occasion de préparer un éventuel recours devant la justice. En effet, ce sont les informations obtenues pendant cette période qui pourront permettre au salarié de contester la rupture de son contrat. Pour cela, il s'agit d'essayer de savoir qui est à l'initiative de cette rupture (il faut pousser l'employeur à produire des écrits) et quelles sont les vraies motivations de cette rupture. En marge de ces entretiens, il faudra voir si le consentement du salarié était libre ou non (pression, harcèlement, ...).

Il faudra expliquer au salarié que les recours sont compliqués dans le cadre d'une rupture conventionnelle, aussi l'accumulation de preuves solides doit être particulièrement rigoureuse (pour aider le salarié dans cette tâche, le conseiller ou le représentant du personnel accompagnant le salarié doit conserver les comptes-rendus des différents entretiens).

Toute la difficulté durant l'entretien consiste à obtenir des informations de la part de l'employeur sans lui permettre de rectifier ses erreurs éventuelles.

##### **B. Lorsque le salarié ne souhaite pas, a priori, contester cette rupture**

Il faut alors l'accompagner et le conseiller tout en laissant l'employeur prendre l'initiative (pour remplir les formulaires, etc.), de manière à ménager une éventuelle contestation si le salarié change d'avis.

Aussi, l'assistance doit être circonstanciée : on s'exprime sur les sujets tels que l'indemnisation, mais mieux vaut être silencieux sur le reste. Il faudra aussi prendre des notes sur les échanges.

Dans ce cas de figure, il s'agira essentiellement de faire prendre conscience au salarié du risque qu'il prend, l'indemnisation proposée par l'employeur doit donc être au moins proportionnelle à ce risque.

## ANNEXES

### 1. La loi :

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.

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.

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.

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. 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.

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.

Art. L.1237-16.-La présente section n'est pas applicable 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. »

IV. - 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 ».

V. - 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. »

VI. - Dans le douzième alinéa de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et dans le troisième alinéa de l'article L.741-10 du code rural, les mots : « de départ volontaire » sont remplacés par les mots : « versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens de l'article L.1237-13 du code du travail, et les indemnités de départ volontaire.

VII. - Dans le dernier alinéa de l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « ou de la convention de rupture, de l'homologation ou du refus d'homologation de cette convention ».

**Annexe 2. Le lien pour trouver le formulaire d'homologation de la rupture conventionnelle :**

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/FormulaireCasGeneral.pdf>

**Annexe 3. Pour produire les documents prouvant que l'indemnisation est obligatoire :**

<https://demandeur-emploi.assedic.fr/espaceDE/SimuSimplifieeNA.do>

Il s'agit du règlement général (modifié) annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (unijuridis / les textes / la convention / règlement général annexé).

**Annexe 4. Circulaire DGT du 17 mars 2009 n° 2009-04 :**

[http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire\\_n\\_2009-04\\_du\\_17\\_mars\\_2009.pdf](http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_n_2009-04_du_17_mars_2009.pdf)



**Annexe 5. Tour d'horizon de la situation du salarié et du contexte de travail.**

Questions sur:	Questions :
La situation du salarié :	Son poste, ses qualifications, son ancienneté...
	Son âge
	Est-il dans une situation particulière (maladie, accident du travail, grossesses, inaptitude...)?
	At-il suivi des formations, eu des propositions d'évolution d'emploi ces dernières années?
	At-il remarqué des changements dans son travail ces derniers mois (pression de l'employeur, agressivité, changement de comportement...)?
	Qui est à l'origine de la rupture?
La situation de l'entreprise	
	Le salarié a-t-il connaissance de salariés qui ont quitté l'entreprise? Si c'est le cas dans quelles conditions?
	L'entreprise connaît-elle des difficultés économiques? Le salarié a-t-il entendu parler de plan social?
	Existe-il un accord de GPEC dans l'entreprise?

Pistes de réflexion :	Documents afférents :
Aide à déterminer un montant indemnitaire.	Contrats de travail, convention collective, fiches de paie.
S'il s'agit d'un salarié âgé : attirer son attention sur le fait que la possibilité de cotiser pendant son chômage va être très réduite par les nouvelles dispositions ; aussi il sera donc très risqué de rompre son contrat conventionnellement.	
La rupture conventionnelle n'est pas possible dans les cas de suspension du contrat de travail, lorsque celle-ci est rigoureusement encadrée par la loi.	Documents de la sécurité sociale ou tout autre document prouvant sa situation.
Si l'employeur n'a rien proposé ou a refusé des formations, des postes au salarié, cela laisse à penser qu'il n'a pas rempli ses obligations légales d'adaptation, de formation.	
Le salarié est peut être harcelé auquel cas son consentement à la rupture n'est pas libre. Et la rupture du contrat pourrait être requalifiée.	Il faut inviter le salarié à noter l'ensemble de ces faits dans un carnet (avec des précisions concernant les dates, les lieux, les personnes, les propos tenus...).
Si c'est l'employeur qui est demandeur, la rupture pourrait être analysé en un licenciement au regard de normes internationales (convention n° 158 de l'OIT).	Le salarié doit conserver toute trace de demande écrite (mail, convocation à un entretien, lettre).
Si l'employeur procède à de nombreuses ruptures conventionnelles (plus de 10 en moins de 30 jours), il est probable que l'obligation de consulter et d'informer le comité d'entreprise doive être respectée.	
Rappel : Un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut pas prévoir de rupture conventionnelle.	
Les ruptures conventionnelles ne peuvent pas être prévues dans ce type d'accord.	

**Annexe 6. Les motifs de contestation de la rupture.**

MOTIFS DE RECOURS EN JUSTICE POUR CONTESTER LA RUPTURE	INDICES	PREUVES MATERIELLES	Remarques :
<p>Vice du consentement du salarié : (fait de nature à entraîner l'altération du consentement).</p> <p>Les vices du consentement sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'erreur,</li> <li>- le dol,</li> <li>- la violence</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Homologation tacite de la DDTE.</li> <li>- Motif de la rupture.</li> <li>- Dégradation des conditions de travail.</li> <li>- Pas d'évolution de carrière.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vérifier si l'homologation comporte des commentaires.</li> <li>- Noter le motif invoqué par l'employeur dans les formulaires remis à la DDTE.</li> <li>- Rassembler éléments de preuve (témoignages, courriers de refus de formation...).</li> </ul>	<p>Exemple de vice du consentement : le salarié est harcelé, l'employeur évoque des problèmes économiques inexistantes au vu desquels le salarié a accepté la rupture, l'employeur indique que la rupture est inéluctable, même à défaut d'accord.</p>
<p>Licenciement économique collectif déguisé.</p>	<p>Plusieurs ruptures conventionnelles dans la même période toutes à l'initiative de l'employeur.</p> <p>Évocation de problèmes non inhérents à la personne du salarié.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Demander à la DDTE de répertorier toutes les ruptures concernant cette entreprise.</li> <li>- Demander à l'employeur la motivation de la rupture.</li> </ul>	<p>Dans une telle situation le salarié aurait peut-être pu bénéficier de mesures spécifiques au PSE.</p>
<p>Rupture illégale du contrat de travail.</p>	<p>Discrimination.</p> <p>Grossesses.</p> <p>Maladie.</p> <p>Inaptitude.</p> <p>Accident du travail.</p>	<p>Certificat médical, papiers de la sécurité sociale attestant de cette situation</p>	

**ATTENTION :** ce document n'est pas exhaustif.

**En espérant que ce guide vous aidera  
à mieux informer  
et conseiller les salariés.**

\*

**Le secteur DLAJ  
reste à votre disposition  
en cas de difficultés.**