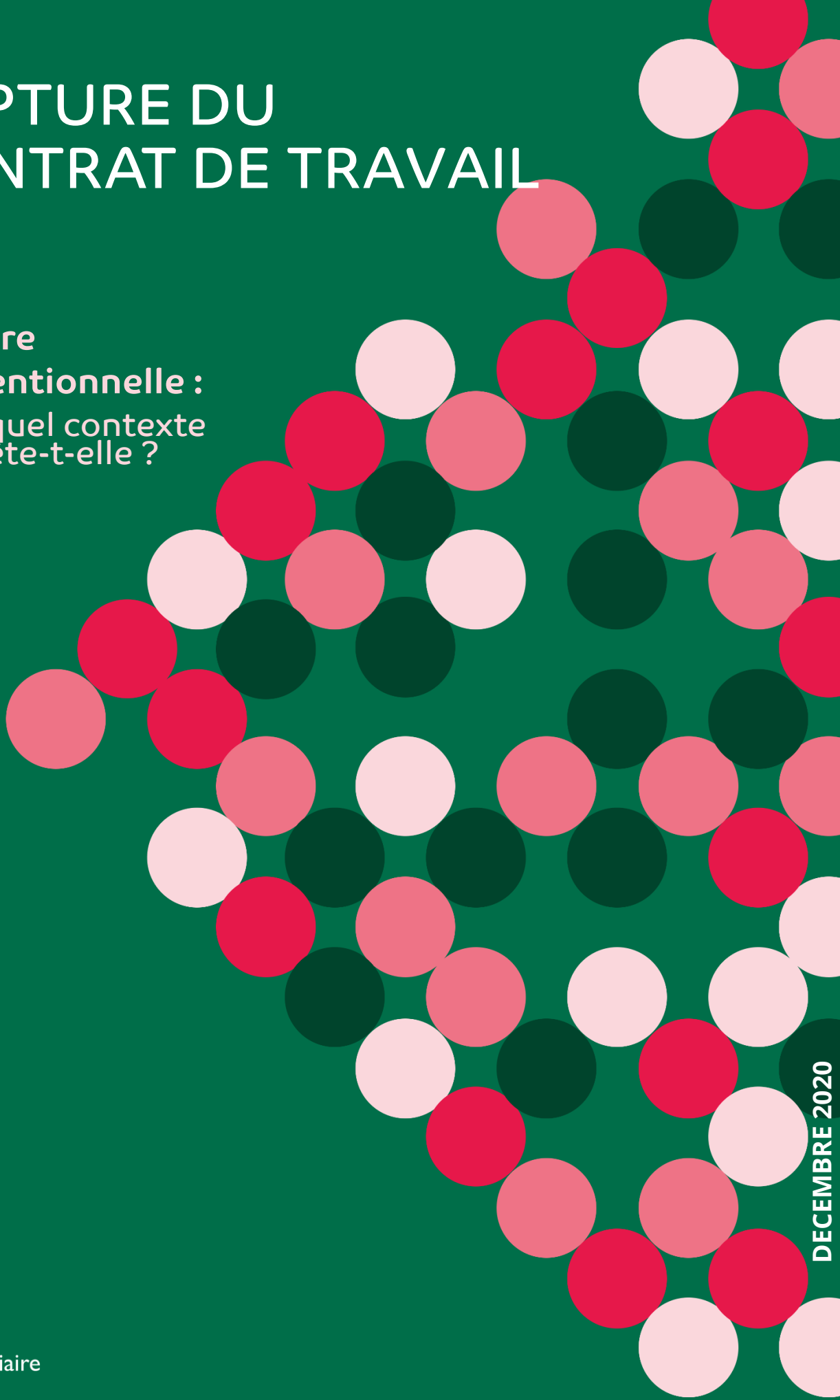


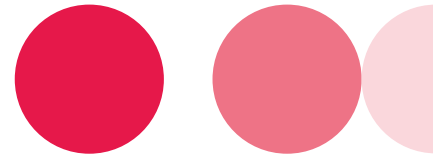
RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

**Rupture
Conventionnelle :**
dans quel contexte
s'y prête-t-elle ?



DECEMBRE 2020





Ruptures conventionnelles et autres départs négociés

La crise sanitaire liée à la pandémie de covid-19 a généré une crise économique pouvant mettre en difficulté certaines entreprises. Au lieu de procéder à des licenciements économiques, un employeur peut préférer choisir la voie, bien entendu si cela est possible, des départs négociés. Différents dispositifs s'offrent à lui.

Rupture conventionnelle individuelle ou collective ?

La rupture conventionnelle individuelle (RCI) permet à l'employeur et au salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie tout en négociant les conditions de cette rupture. Elle obéit aux règles définies par le code du travail, qui prévoit notamment une procédure d'homologation par le DIRECCTE.

Elle est à distinguer de la rupture conventionnelle collective qui implique la négociation d'un accord collectif d'entreprise. Elle consiste à mettre en place un guichet de départs volontaires en respectant le cadre défini par le code du travail. Le DIRECCTE intervient également, mais ici pour valider l'accord. Dans les deux cas, le salarié perçoit une indemnité de rupture et a droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution. Si un salarié protégé est concerné, l'autorisation préalable de l'inspection du travail est requise. Un autre dispositif peut être actionné par l'employeur, celui du congé mobilité, lequel peut être prévu par un accord de RCC ou un accord de GPEC. Il a pour objet de favoriser le retour à un emploi stable par des mesures d'accompagnement, des actions de formation et des périodes de travail.



Dans ce livre blanc, nous avons souhaité mettre en exergue la rupture conventionnelle. Pour en savoir plus sur les autres départs négociés, reportez vous au cahier juridique RF Social 213 « Ruptures conventionnelles et autres départs négociés ».



SOMMAIRE

CHAPITRE 1

Salariés pouvant signer
une rupture conventionnelle
individuelle

4

CHAPITRE 2

7

Situation excluant la
conclusion d'une rupture
conventionnelle individuelle

CHAPITRE 3

Rupture négociée à l'amiable

9

11

CHAPITRE 4

Rupture possible dans
un contexte conflictuel

CHAPITRE 5

Rupture possible dans un
contexte de licenciement

14

16

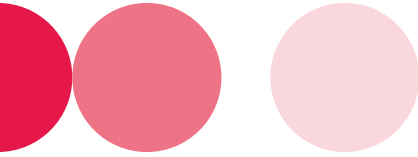
CHAPITRE 6

Rupture possible
dans un contexte de
difficultés économiques

The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: dark green, bright red, and light pink. The circles are scattered across the page, with some appearing in clusters and others in isolation. The overall effect is a modern, geometric, and festive aesthetic.

CHAPITRE 1

SALARIÉS POUVANT SIGNER UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE



L'employeur et le salarié peuvent décider, d'un commun accord, de rompre le contrat de travail en convenant d'une rupture conventionnelle individuelle. Encore faut-il que les conditions propres au cadre de cette rupture soient remplies.

Salariés en contrat à durée indéterminée

L'employeur peut conclure une rupture conventionnelle individuelle (RCI) uniquement avec un salarié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (c. trav. [art. L 1237-11](#) ; circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008).

Salariés dont le contrat de travail est suspendu

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu dès lors qu'il ne bénéficie d'aucune protection particulière à ce titre (ex. : congé parental d'éducation, arrêt de maladie non professionnelle). Pour que la rupture soit valable, il faudra bien sûr que son consentement soit libre et éclairé (voir § [1-8](#)) (cass. soc. 30 septembre 2013, n° [12-19711](#) D).

Salariés en arrêt de maladie professionnelle ou pour accident du travail

Le salarié en arrêt pour une maladie professionnelle ou suite à un accident du travail bénéficie d'une protection puisque son licenciement ne peut, notamment, être envisagé que pour certains motifs (c. trav. [art. L. 1226-9](#) ; voir Dictionnaire Social, «[Accident du travail](#)»).

Une rupture conventionnelle individuelle peut néanmoins être conclue avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu du fait d'un tel arrêt de travail, sauf fraude ou vice du consentement (voir § [1-8](#)) (cass. soc. 30 septembre 2014, n° [13-16297](#), BC V n° 219 ; cass. soc. 16 décembre 2015, n° [13-27212](#), BC V n° 600). Ainsi, le salarié pourrait obtenir la nullité de la RCI s'il démontre que l'employeur a choisi ce mode de rupture afin de contourner la législation protectrice des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Salariée en situation de maternité

Une salariée enceinte, en congé de maternité ou de retour de ce congé peut signer une rupture conventionnelle individuelle (www.teleRC.travail.gouv.fr) sous réserve que cette rupture ne soit pas motivée par sa maternité. Si c'était le cas, la RCI pourrait soit ne pas être homologuée par le DIRECCTE, soit être annulée par le juge pour cause de discrimination interdite [c. trav. [art. L. 1132-1](#) et [L. 1132-4](#); voir Dictionnaire Social, «[Discriminations \(sanctions\)](#) »].

Plus spécifiquement, la rupture conventionnelle conclue avec une salariée pendant le congé de maternité ou la période de protection des 10 semaines qui suivent la fin de ce congé est valable [c. trav. [art. L. 1225-4](#) ; voir Dictionnaire Social, «[Maternité \(protection\)](#) »], sauf fraude ou vice du consentement (voir § [1-8](#)) (cass. soc. 25 mars 2015, n° [14-10149](#), BC V n° 58).

Exemple

L'employeur qui utilise la RCI pour contourner la protection contre le licenciement liée à la maternité commet une fraude. Il y a un vice du consentement si une salariée donne son accord à une rupture conventionnelle, par erreur, parce qu'elle a subi une « violence » ou encore du fait d'un dol (c'est-à-dire d'une manœuvre de l'employeur destinée à la tromper) (c. civ. [art. 1130](#) et s.).

Salarié déclaré inapte

Un salarié qui a été déclaré inapte par le médecin du travail peut conclure une RCI. Il importe peu que son inaptitude soit d'origine professionnelle ou non. Là encore, il ne doit y avoir ni fraude, ni vice du consentement (voir § 1-8) (cass. soc. mai 2019, n° [17-28767](#) FSPB).

Dans le passé, une rupture conventionnelle a aussi pu être signée avec un salarié déclaré apte avec réserves sous les réserves de validité du consentement et de l'absence de fraude (cass. soc. 28 mai 2014, n° [12-28082](#), BC V n° 129).

Salarié en CDI avec une entreprise étrangère

Une entreprise étrangère peut conclure une rupture conventionnelle avec un salarié français qui travaille pour elle, en France, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) de droit français (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

Salarié protégé

Un salarié protégé (ex. : élu du comité sociale et économique, délégué syndical) est en droit de conclure avec l'employeur une rupture conventionnelle individuelle (c. trav. [art. L. 1237-15](#) ; guide DGT, 20 septembre 2019, fiche 14). Pour que la rupture soit valable, elle ne doit pas avoir objectif de contourner la procédure protectrice du licenciement dont le salarié bénéficie. Cette RCI nécessite de respecter une procédure d'autorisation (voir §§ [4-1](#) et s.).

Le consentement à la rupture conventionnelle doit être exempt de vice

Pour que la rupture conventionnelle individuelle soit valable, il faut que l'employeur et le salarié aient la capacité de conclure la rupture (ex. : être majeur).

Par ailleurs, leurs consentements respectifs doivent être libres et éclairés, en d'autres termes, non viciés (c. civ. [art. 1128](#) ; c. trav. [art. L. 1237-11](#)). On parle de consentement vicié lorsque l'accord à la rupture conventionnelle a été donné (c. civ. [art. 1130](#)) :

- par erreur (ex. : on ne sait pas ce que l'on a signé) ;
- parce que l'on a subi une forme de violence physique ou morale (ex. : agression physique, pression, menace ou des contraintes) pour accepter le processus de rupture. Par exemple notifier à une salariée, déjà fragile psychologiquement, deux avertissements injustifiés, revient pour l'employeur à faire pression sur elle pour l'inciter à conclure une rupture conventionnelle et cela vicie son consentement (cass. soc. 8 juillet 2020, n° [19-15441](#) D) ;
- du fait d'un dol, c'est-à-dire d'une manœuvre destinée à tromper, de mensonges ou d'une dissimulation intentionnelle d'une information dont un des deux signataires (ex. : l'employeur) sait le caractère déterminant pour l'autre signataire (ex. : le salarié).

C'est à celui qui estime que son consentement est vicié d'apporter la preuve que dans d'autres circonstances, il n'aurait pas donné son accord à la conclusion de la RCI. S'il y parvient, le juge annule la rupture conventionnelle et celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 16 septembre 2015, n° [14-13830](#), BC V n° 123). Cela étant, en pratique, il est à notre sens peu probable qu'un employeur se prévale d'un vice du consentement.

The background of the page is a pattern of overlapping circles in three colors: dark green, bright red, and light pink. The circles are scattered across the page, with some appearing in clusters and others in isolation. The overall effect is a modern, geometric, and festive design.

CHAPITRE 2

SITUATION EXCLUANT LA CONCLUSION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Contrat à durée déterminée et apprentissage

Il est impossible d'envisager une rupture conventionnelle avec un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) ou en contrat d'apprentissage (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008 ; circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009). En effet, la rupture anticipée de ces contrats ne peut intervenir que dans des cas limitativement énumérés par la loi parmi lesquels la rupture conventionnelle ne figure pas [c. trav. [art. L. 1243-1](#), [L. 1243-2](#) et [L. 6222-18](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Contrat de travail à durée déterminée \(rupture anticipée\)](#) » et « [Apprentissage \(résiliation\)](#) »].

A noter

Un CDD comme un contrat d'apprentissage peuvent être rompus dans un cadre amiable via une rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (voir §§ [9-1](#) et s. et [10-1](#) et s.) (c. trav. [art. L. 1243-1](#), [L. 1243-2](#) et [L. 6222-18](#)).

Mutation dans un groupe

Une convention tripartite peut organiser la mobilité d'un salarié au sein d'un groupe en actant d'une part, la rupture amiable du contrat de travail avec le premier employeur et d'autre part, la poursuite de la relation de travail du salarié avec le deuxième employeur. Cette convention organise la continuité de la relation de travail et non sa rupture. Les règles relatives à la rupture conventionnelle ne s'y appliquent donc pas (cass. soc. 8 juin 2016, n° [15-17555](#), BC V n° 129).

Rupture conventionnelle collective, accord de GPEC et PSE

Une rupture conventionnelle ne peut pas être conclue dans le cadre (c. trav. [art. L. 1237-16](#)) :

- d'accords collectifs de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) (c. trav. [art. L. 2242-20](#) et [L. 2242-21](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences](#) ») ;
- d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) (c. trav. [art. L. 1233-61](#) ; voir Dictionnaire Social, « [Plan de sauvegarde de l'emploi](#) ») ;
- d'accords collectifs portant rupture conventionnelle collective (voir §§ [6-1](#) et s.) (c. trav. [art. L. 1237-19](#) ; ord. [2017-1387](#) du 22 septembre 2017, JO du 23).

En effet, les ruptures négociées dans ces dispositifs bénéficient de garanties spécifiques.



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, pink, and dark green. The circles are scattered across the page, creating a textured, abstract effect.

CHAPITRE 3

RUPTURE NÉGOCIÉE À L'AMIABLE

Procédure de la rupture amiable

Si un employeur et un salarié sont d'accord pour rompre le contrat de travail, seule la voie de la rupture conventionnelle individuelle leur est ouverte, sauf dispositions légales contraires (cass. soc. 15 octobre 2014, n° [11-22251](#), BC V n° 241 ; cass. soc. 21 décembre 2017, n° [16-12780](#) D). En d'autres termes, rompre le contrat de travail à l'amiable, sans suivre les règles de la rupture conventionnelle individuelle, ne reste possible que dans des cas très limités (voir §§ [8-1](#)ets., [9-1](#) et [10-1](#) et s.).

Conclure avec un salarié une rupture d'un commun accord hors du cadre de la rupture conventionnelle individuelle c'est prendre le risque de voir cette rupture requalifiée par les juges en un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes les conséquences financières que cela implique (voir Dictionnaire Social, « [Licenciement sans cause réelle et sérieuse](#) »).

Consentement libre et mutuel de l'employeur et du salarié

La rupture conventionnelle individuelle ne peut pas être imposée par l'employeur ou le salarié (c. trav. [art. L. 1237-11](#)). Elle doit reposer sur le consentement libre et mutuel de chacun (c. civ. [art. 1128](#), [1130](#) et [1131](#)).

Exemples

Un employeur ne peut pas faire pression sur le salarié pour qu'il accepte la voie de la rupture conventionnelle plutôt que celle d'un licenciement présenté comme étant susceptible de ternir la suite de son parcours professionnel (cass. soc. 23 mai 2013, n° [12-13865](#), BC V n° 128).

Un employeur risque une annulation de la rupture conventionnelle lorsque l'état de santé de la salariée montre qu'elle n'avait pas toute sa capacité et ses facultés mentales (ici pour cause de trouble mental dû à une tumeur au cerveau) pour signer la convention de rupture (cass. soc. 16 mai 2018, n° [16-25852](#) D).

Il est cependant possible pour l'employeur de proposer au salarié, lors d'un entretien, de négocier une rupture conventionnelle. Cela ne constitue pas, en soi, une forme de pression susceptible de vicier le consentement du salarié (voir § [1-8](#)) (cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-23942](#), BC V n° 19).



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, pink, and dark green. The circles are arranged in a somewhat grid-like fashion but with irregular spacing and some missing, creating a modern, abstract look. The text is centered on the left side of the page.

CHAPITRE 4

RUPTURE POSSIBLE DANS UN CONTEXTE CONFLICTUEL

Différends entre l'employeur et le salarié

Il est possible de négocier une rupture conventionnelle alors qu'un différend oppose l'employeur et le salarié. Cette tension entre eux au moment de la conclusion d'une rupture conventionnelle, n'affecte pas, en elle-même, la validité de la convention de rupture (cass. soc. 26 juin 2013, n° [12-15208](#), BC V n° 167 ; cass. soc. 3 juillet 2013, n° [12-19268](#), BC V n° 178 ; cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-23942](#), BC V n° 19).

Exemple

Un employeur peut, dans les mois précédant sa proposition de conclure une rupture conventionnelle, avoir infligé deux avertissements au salarié, suivis de nouveaux reproches sur l'exécution des tâches qui lui étaient confiées (cass. soc. 15 janvier 2014, n° [12-23942](#), BC V n° 19).

Pour autant, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties (voir § [1-13](#)) (c. trav. [art. L. 1237-11](#)). Ainsi, une RCI imposée par l'employeur à un salarié n'est pas valable. Les juges la requalifient en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 23 mai 2013, n° [12-13865](#), BC V n° 128).

Harcèlement moral

Le consentement du salarié à une rupture conventionnelle doit être libre et non vicié (voir § [1-13](#)). Qu'un salarié s'estime victime de harcèlement moral lorsqu'il signe une RCI peut laisser penser que son consentement est vicié (c. civ. [art. 1140](#) à [1143](#)).

Dans ce contexte, il est possible que le DIRECCTE n'homologue pas la rupture conventionnelle. Si celle-ci est homologuée, le salarié peut saisir les juges pour la faire annuler.

Cela étant, la Cour de cassation ne rejette pas systématiquement la validité de ruptures signées dans de telles circonstances. Pour annuler la rupture conventionnelle individuelle, il faut que le lien entre le contexte de harcèlement et un consentement vicié au moment de la conclusion de la rupture conventionnelle soit établi. De plus, il appartient au salarié d'évoquer le vice du consentement et de le prouver (cass. soc. 23 janvier 2019, n° [17-21550](#) FSPB).

Lorsque l'existence de la violence morale (vice du consentement) et son lien avec un harcèlement sont actés, la rupture conventionnelle est annulée par les juges (cass. soc. 29 janvier 2020, n° [18-24296](#) D).

A noter

Une rupture conventionnelle individuelle annulée produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 30 janvier 2013, n° [11-22332](#), BC V n° 24).



Procédure de sanction disciplinaire

L'employeur peut signer une rupture conventionnelle avec un salarié alors qu'il envisageait de sanctionner son comportement fautif. En effet, cette rupture est valable même si un différend existait entre eux au moment de sa signature (sauf vice du consentement).

Si le salarié se rétracte après avoir signé la convention de rupture (voir § 3-1), l'employeur peut engager une procédure disciplinaire, ou reprendre celle qui était en cours, et prononcer la sanction (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-15551](#), BC V n° 36 ; cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-23348](#), BC V n° 34).

Attention cependant, il faut tenir compte du délai de 2 mois de prescription des fautes qui doit être respecté dans le cadre d'une procédure disciplinaire (c. trav. [art. L. 1332-4](#)). Deux situations sont possibles.

- Premier cas de figure : lorsque la signature de la rupture conventionnelle individuelle intervient après que le salarié a été convoqué à un premier entretien préalable à une sanction, puis, à un second entretien préalable du fait de l'échec de la rupture conventionnelle, les 2 mois de prescription s'apprécient, à notre sens, entre la convocation au premier entretien préalable et celle au second entretien préalable (cass. soc. 9 octobre 2001, n° [99-41217](#), BC V n° 304).
- Deuxième cas de figure : lorsque la procédure disciplinaire est déclenchée après que le salarié, ayant signé la rupture conventionnelle individuelle (RCI), se rétracte, le délai de 2 mois de prescription s'écoule entre la date des faits fautifs (ou celle à laquelle l'employeur en a eu connaissance) et celle de la convocation à l'entretien préalable. La signature de la RCI ne l'interrompt pas (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-23348](#), BC V n° 34).



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, pink, and dark green. The circles are arranged in a somewhat irregular, grid-like fashion, with some overlapping and some spaced out. The colors are vibrant and the overall effect is modern and abstract.

CHAPITRE 5

RUPTURE POSSIBLE DANS UN CONTEXTE DE LICENCIEMENT

Négocier une rupture conventionnelle individuelle alors que la procédure de licenciement est engagée

L'employeur et le salarié peuvent conclure une rupture conventionnelle alors qu'une procédure de licenciement est engagée. De fait, même si cela n'est pas conseillé, un entretien préalable au licenciement peut se transformer en entretien préparatoire à la rupture conventionnelle (cass. soc. 19 novembre 2014, n° [13-21979](#) D).

L'administration invite les DIRECCTE saisis d'une demande d'homologation à vérifier que l'employeur n'a pas contourné les procédures et garanties légales quand la rupture conventionnelle intervient alors qu'une procédure de licenciement avait déjà été engagée (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008). Des juges d'appel ont souligné qu'il convient, dans ce cas, de s'assurer que le salarié a librement consenti à la rupture conventionnelle de son contrat de travail (CA Limoges 9 septembre 2013, RG12/01357).

« Remplacer » le licenciement par la rupture conventionnelle individuelle

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle individuelle (RCI) après que le licenciement a été notifié au salarié. La rupture conventionnelle emporte alors renonciation commune au licenciement (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-20549](#), BC V n° 36). En pratique, il est préférable de ne pas attendre trop longtemps pour signer une RCI dans de ces circonstances et agir alors que le salarié est toujours en période de préavis.

Rupture conventionnelle individuelle et démission

La conclusion d'une rupture conventionnelle après la démission d'un salarié, peut valoir renonciation commune de l'employeur et du salarié à cette rupture (cass. soc. 3 mars 2015, n° [13-20549](#), BC V n° 35).

En revanche, la simple proposition de conclure une rupture conventionnelle faite à un salarié qui vient de démissionner ne prive pas d'effet cette démission en l'absence de signature effective d'une convention de rupture (cass. soc. 16 septembre 2015, n° [14-10291](#), BC V n° 121).



The background of the page is a decorative pattern of overlapping circles in three colors: red, pink, and dark green. The circles are arranged in a somewhat grid-like but irregular pattern, with some circles overlapping others. The colors are vibrant and the overall effect is modern and abstract.

CHAPITRE 6

RUPTURE POSSIBLE DANS UN CONTEXTE DE DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

Recours à la rupture conventionnelle

Il est possible de conclure des ruptures conventionnelles individuelles lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques (rép. Braillard n° 29982, JO 3 septembre 2013, AN quest. p. 9339). La rupture conventionnelle signée dans ces circonstances conserve ses caractéristiques et échappe aux règles du licenciement économique (c. trav. [art. L. 1233-3](#)). Ce principe connaît néanmoins plusieurs limites.

Prise en compte des ruptures conventionnelles individuelles

Les ruptures conventionnelles qui interviennent dans un contexte de difficultés économiques et qui s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs sont prises en compte pour déterminer (cass. soc. 9 mars 2011, n° [10-11581](#), BC V n° 70) :

- la procédure d'information et de consultation des représentants du personnel à respecter ;
- les obligations en matière de plan de sauvegarde de l'emploi (selon le nombre de salariés licenciés, l'élaboration d'un PSE s'impose dans les entreprises de plus de 50 salariés).

En pratique, l'employeur va additionner le nombre de ruptures RCI homologuées et le nombre de salariés qu'il envisage de licencier pour motif économique sur la même période. Ce nombre lui permettra de déterminer s'il atteint ou non les seuils l'obligeant mettre en œuvre la procédure des « petits » ou des « grands » licenciements et à élaborer un plan de sauvegarde de l'emploi.

A noter

En cas de « grand » licenciement (au moins 10 salariés en 30 jours) dans une entreprise d'au moins 50 salariés, l'entreprise élabore un PSE au terme d'une procédure de consultation des représentants du personnel [voir Dictionnaire Social, « [Licenciement économique collectif \(10 salariés ou plus dans une entreprise d'au moins 50 salariés\)](#) »].

Sont seules prises en compte les ruptures conventionnelles effectivement homologuées, puisqu'en l'absence d'homologation, le contrat de travail n'est pas rompu (cass. soc. 29 octobre 2013, n° [12-15382](#), BC V n° 253).



Détournement des règles du licenciement économique

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a précisé que les ruptures conventionnelles individuelles ne doivent pas porter atteinte aux procédures de licenciement collectif pour cause économique engagées par l'entreprise (ANI du 11 janvier 2008, art. 12).

L'administration a souligné que les ruptures conventionnelles ne doivent pas conduire à contourner les règles du licenciement collectif pour motif économique. Pour elle, tout contournement de ces règles doit entraîner un refus d'homologation de la rupture conventionnelle concernée.

Le DIRECCTE peut donc être amené à refuser l'homologation lorsque les demandes (ou, à plus forte raison, la somme des demandes d'homologation et des licenciements) dépassent (instr. DGT 2010-2 du 23 mars 2010) :

- 10 demandes en 30 jours ;
- au moins 1 demande sur période de 3 mois, faisant suite à 10 demandes au cours de la précédente période de 3 mois immédiatement antérieure ;
- une demande au cours des 3 premiers mois de l'année, lorsqu'il y a eu plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

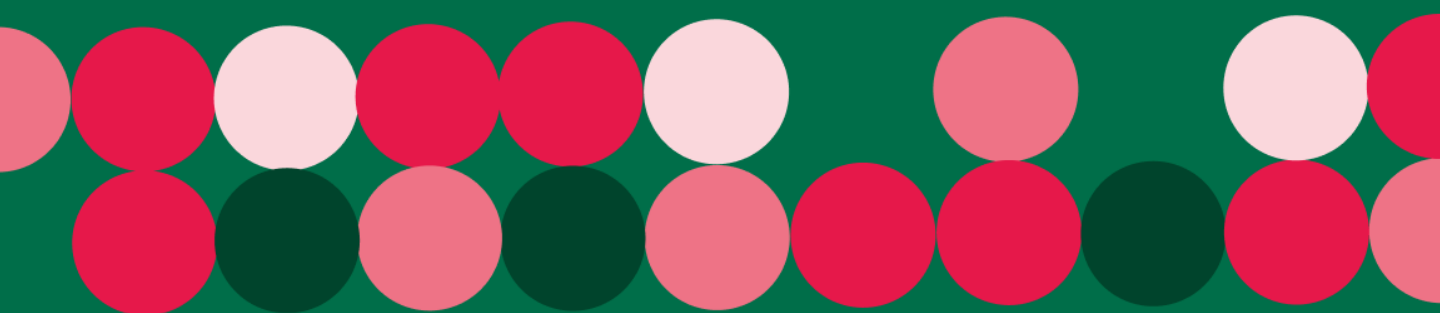
A noter

Il s'agit des seuils appliqués pour vérifier si l'employeur n'a pas réparti les licenciements économiques sur une longue période, afin d'éviter la mise en place d'un PSE (c. trav. art. L. 1233-26 et L. 1233-27).

Pour le ministre du Travail, « une rupture conventionnelle peut tout à fait intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés ».

Pour autant, elle ne peut pas être utilisée comme moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux plans de sauvegarde de l'emploi (rép. Braillard n° 29982, JO 3 septembre 2013, AN quest. p. 9339).





La Revue Fiduciaire s'adresse aux professionnels des chiffres et du droit. Elle propose des publications, services et solutions expertes, aux spécialistes du droit fiscal, de la comptabilité, des ressources humaines et du social.

100

ans d'expertise métiers

70

juristes rédacteurs avec au minimum 5 ans de pratique en entreprise ou en cabinet

6

expertises métiers

FISCAL

SOCIAL

PAYE

VIE DES AFFAIRES

COMPTABILITÉ

PATRIMOINE

5

supports de diffusion

Presse | Digital | Édition | Formation | Logiciels

Contactez-nous :

01 48 00 59 66

contact@grouperf.com



Revue Fiduciaire