

La rupture conventionnelle d'un salarié protégé

Description

La procédure de [rupture conventionnelle](#) du salarié protégé est plus ou moins différente de celle applicable au salarié ordinaire car ce dernier bénéficie au regard de la loi d'une protection particulière.

Ainsi, l'employeur souhaitant se séparer d'un salarié protégé doit respecter à la lettre une procédure spécifique prévue à cet effet.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Quelle est la procédure de rupture conventionnelle d'un salarié protégé ?

La procédure de rupture conventionnelle du salarié protégé est quelque peu similaire à celle d'un salarié classique. C'est également une rupture à l'amiable du contrat de travail, décidée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Néanmoins, lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé, l'employeur **doit obligatoirement respecter 4 étapes** pour que la procédure soit valide, à savoir :

1. entretien avec le salarié protégé ;
2. consultation obligatoire du [Comité social et économique \(CSE\)](#) pour avis ;
3. signature de la convention de rupture conventionnelle par les parties ;
4. demande d'autorisation à l'inspection du travail.

La rupture conventionnelle du salarié protégé

**LegalPlace.**

Etape 1 : Entretien avec le salarié protégé

L'entretien est une étape obligatoire du processus de rupture conventionnelle. Plusieurs entretiens peuvent avoir lieu selon les besoins des parties.

Au cours de cet entretien, les conditions de rupture conventionnelle doivent **être clairement définies**. Il s'agit par exemple :

- de la date de rupture effective du contrat ;
- du montant des indemnités de rupture conventionnelle.

Bon à savoir : Le salarié peut [obtenir l'allocation chômage à l'issue d'une rupture conventionnelle](#).

Lors de cet entretien, le salarié peut **se faire assister par une personne de son choix**, un représentant syndical ou un élu du Comité social et économique (CSE). Si le salarié se fait assister, il doit en informer oralement ou par écrit l'employeur, ce qui lui donne le droit de se faire assister aussi.

L'employeur peut être assisté par un membre du personnel ou un membre de l'organisation syndicale des employeurs à laquelle il appartient, ou encore par un autre employeur dans la même branche d'activité (si l'entreprise emploie plus de 50

salariés).

Si les entretiens aboutissent à un commun accord, il faut que les éléments de cet accord **soient matérialisés par une convention** de rupture conventionnelle.

A noter : Le défaut du ou des entretiens relatifs à la conclusion d'une convention de rupture entraîne la nullité de la convention.

Etape 2 : Consultation obligatoire du CSE pour avis

A la suite de l'accord convenu entre les deux parties, la rupture conventionnelle du salarié protégé requiert l'avis du CSE. Cette consultation permet au comité de **vérifier la validité de la convention et de collecter les explications du salarié.**

Pour ce faire, le CSE doit organiser une réunion afin d'échanger sur les modalités de rupture conventionnelle convenues entre l'employé et l'employeur. Pour légitimer sa demande, l'employeur **doit y joindre le procès-verbal** de la réunion du CSE ou un extrait retraçant l'avis du comité.

Attention : Dans le cadre de cette procédure, il est obligatoire d'obtenir l'avis du CSE avant la signature de la convention. D'ailleurs, à la différence de l'inspecteur du travail, il ne s'agit pas d'une autorisation, mais d'une opinion. Les parties ne sont pas obligées de suivre l'avis du CSE.

Etape 3 : Signature de la convention de rupture conventionnelle par les parties

C'est après consultation du CSE que les parties peuvent **procéder à la signature du formulaire Cerfa n°14599*01** correspondant à la demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un CDI d'un salarié protégé.

Ce formulaire comporte les éléments suivants :

- informations sur l'entreprise et le salarié concerné ;
- informations liées au déroulement de la procédure ;
- date de consultation du CSE ainsi que l'avis qui a été rendu ;
- convention de rupture avec précisions sur l'indemnité de rupture, la date de fin de contrat, la [date de sortie du salarié suite à la rupture conventionnelle](#) ;
- signature des deux parties ;
- date de fin du délai de rétractation ;

- mention de la nécessité d'obtenir l'autorisation de l'Inspecteur du travail puisqu'il s'agit d'un salarié protégé.

La convention doit être établie en 2 exemplaires, dont un est remis au salarié protégé. Les parties **disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires**, à compter de la signature de la convention. Une fois ce délai expiré, les parties doivent saisir l'inspection du travail pour obtenir l'autorisation de rupture conventionnelle.

A noter : Il faudra joindre le procès-verbal de la réunion de consultation du CSE au formulaire Cerfa.

Etape 4 : Demande d'autorisation à l'inspection du travail

Dès l'expiration du délai de rétractation, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation de conclure une rupture conventionnelle à l'inspecteur du travail.

Cette procédure permet à l'inspection du travail de **s'assurer du libre consentement du salarié protégé et de l'absence de lien entre la rupture conventionnelle et son mandat**. Dans ce cadre, le salarié protégé peut se faire assister par un représentant syndical.

L'inspecteur du travail vérifie également que la [procédure de rupture conventionnelle](#) a été respectée, notamment :

- tenue effective des entretiens ;
- respect des modalités de calcul du montant des indemnités à verser au salarié protégé ;
- consultation du CSE.

En outre, les motifs de la rupture sont analysés afin de savoir s'ils sont fondés.

Ainsi, l'employeur doit **adresser par lettre recommandée avec avis de réception** le formulaire de demande de rupture conventionnelle du salarié protégé à l'inspection du travail. Cette demande doit comporter :

- le formulaire Cerfa de rupture conventionnelle du salarié protégé ;
- un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle ;
- le procès-verbal de la réunion de consultation du CSE.

L'inspecteur du travail **rend sa décision dans les 2 mois** suivant la date de réception de la demande d'autorisation de rupture conventionnelle. Passé ce délai et en l'absence de décision de l'inspecteur du travail, l'autorisation est rejetée.

Si la rupture conventionnelle est autorisée par l'inspecteur du travail, celle-ci interviendra à la date fixée au sein de la convention ou le lendemain du jour de l'autorisation administrative.

L'inspection compétente est celle dont dépend l'établissement où travaille le salarié. Faute de quoi, il faut s'adresser à l'inspection du ressort du siège social de l'entreprise.

Bon à savoir : A l'inverse de la procédure d'[homologation de rupture conventionnelle](#) pour un salarié non protégé, il n'est pas possible de faire la demande d'autorisation de rupture conventionnelle du salarié protégé via le site internet TéléRC.

A qui s'applique le statut de salarié protégé ?

Les salariés protégés sont des salariés qui **exercent des fonctions représentatives au sein de l'entreprise**.

Plus précisément, ce sont des salariés qui exercent un mandat électif ou nominatif dans une organisation de représentation syndicale du personnel, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Les candidats aux élections ou anciens membres des instances représentatives du personnel sont également des salariés protégés.

Ainsi, en raison de la sensibilité de leur mission, ces derniers **bénéficient d'une protection particulière** face aux procédures de licenciement et de rupture de contrat, y compris lors d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire.

Le Code du travail donne une liste détaillée et complète des salariés protégés, ce sont notamment, les :

- élus du CSE ;
- délégués syndicaux ;
- représentants de proximité ;
- représentants syndicaux au CSE ;
- conseillers prud'homaux ;
- candidats à l'élection du CSE ;

- candidats aux fonctions de représentant de proximité ;
- salariées ayant demandé l'organisation des élections du CSE.

Bon à savoir : La protection des représentants du personnel est valable pendant la durée de leur mandat, mais aussi pendant un délai de 6 à 12 mois après la cessation de leur mandat.

Quelles sont les conséquences liées au non-respect de la procédure ?

Le respect strict des étapes de la procédure de rupture conventionnelle n'est pas à négliger. L'employeur doit **veiller à bien se soumettre à chacune des étapes de la procédure**.

En effet, le non-respect de la procédure légale donne lieu à des conséquences telles que :

1. le refus de la demande d'autorisation de rupture conventionnelle ;
2. la requalification de la procédure de rupture conventionnelle en licenciement sans cause réelle et sérieuse : cela peut impliquer des pénalités, notamment des indemnités à payer par l'employeur au salarié protégé.

Que faire en cas de refus de l'inspection du travail ?

En cas de refus de l'inspection du travail d'autoriser une rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié protégé, l'employeur peut **effectuer un recours gracieux**.

Il devra dans un premier temps répondre aux motifs de refus invoqués par l'inspection du travail, avant de demander à nouveau d'autoriser la rupture conventionnelle.

Ce dernier **dispose d'un délai de 2 mois** à compter de la notification du refus d'autorisation pour effectuer ce recours. Dans le cas d'un second refus de l'inspection du travail, l'employeur peut **solliciter un recours hiérarchique** devant le ministère du travail.

Une fois de plus, si cette tentative n'aboutit pas, l'employeur peut alors **effectuer un recours contentieux** contre la décision du ministre en saisissant le juge administratif.

Le salarié protégé, quant à lui, est maintenu dans son emploi en raison de l'absence d'autorisation administrative.

FAQ

L'inspecteur du travail donne-t-il son autorisation lorsqu'il s'agit d'un médecin du travail ?

Le médecin du travail est un salarié protégé. Si la rupture conventionnelle le concerne, l'inspecteur du travail ne donne son autorisation qu'après avoir consulté et obtenu l'avis du médecin de l'inspection du travail.

Quels sont les motifs de refus d'une rupture conventionnelle par l'employeur ?

Le refus de rupture conventionnelle par l'employeur peut résulter de différentes raisons liées au salarié ou à l'entreprise, notamment la nature du contrat de travail du salarié (un salarié en CDD), l'importance du salarié dans l'entreprise, la situation du salarié (en congé maternité ou en congé maladie), le coût de l'indemnité de rupture, plus élevé pour l'entreprise.

Est-ce que l'employeur a le droit de refuser une rupture conventionnelle ?

L'employeur a le droit de refuser une rupture conventionnelle sans justification particulière. La rupture conventionnelle doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.