



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique



Direction
générale du travail

Sous-direction des relations
individuelles et collectives du
travail

Bureau des relations
individuelles du travail - RT 1
39-43 quai André Citroën
75902 PARIS CEDEX 15

Téléphone : 01 44 38 25 78
Télécopie : 01 44 38 29 76

Travail Info Service
0821 347 347 (0,12€/mn)

internet : www.travail.gouv.fr

Instruction DGT n°02
du 23 mars 2010
relative à l'incidence d'un contexte
économique difficile sur la rupture
conventionnelle d'un contrat de travail à
durée indéterminée

Paris, le **23 MARS** 2010

- MONSIEUR LE DIRECTEUR REGIONAL
DU TRAVAIL D'ILE-DE-FRANCE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES
DIRECCTE
- MESDAMES ET MESSIEURS LES
RESPONSABLES D'UNITE
TERRITORIALE

Pour information :

- Madame et Messieurs les préfets de
régions
- Mesdames et Messieurs les préfets de
départements

Texte abrogé : néant

Références :

- Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail,
- Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail,
- Circulaire DGT n° 2008/11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée,
- Circulaire DGT n° 2009/04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

L'article 5 de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail résultant de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 a instauré un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée : la rupture conventionnelle (articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail). Elle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail qui les lie.

1. La rupture conventionnelle ne doit pas conduire à contourner les règles du licenciement collectif pour motif économique

a) Le second alinéa de l'article L. 1233-3 du code du travail prévoit que les dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif économique « sont applicables à toute rupture du contrat de travail, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail, résultant de l'une des causes énoncées au premier alinéa » portant sur la définition du licenciement pour motif économique.

En effet, la rupture conventionnelle résulte de la seule volonté des parties au contrat de travail, sans qu'il y ait lieu d'en rechercher le motif. En conséquence, une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. Sauf exception détaillée au point 2, il n'y a pas lieu de rechercher la motivation (éventuellement économique : baisse d'activité, etc.) de l'employeur, puisque la rupture conventionnelle procède de la volonté des parties.

Le salarié peut toujours ne pas opter pour une rupture conventionnelle, par exemple lorsqu'il est susceptible d'être éligible à une convention de reclassement personnalisé (CRP) ou un contrat de transition de professionnelle (CTP). Sur ce point, un effort d'information des salariés sur l'étendue de leurs droits sera une priorité de l'administration du travail, notamment via ses différents sites internet traitant de la rupture conventionnelle, sans pour autant devenir un point de contrôle au stade de l'homologation.

b) Pour autant, la rupture conventionnelle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE. En effet, les ruptures de contrat résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ne peuvent revêtir la forme de ruptures conventionnelles, en application de l'article L.1237-16 du code du travail.

Ainsi, dès lors que le recours à la rupture conventionnelle concerne un nombre important de salariés et que cela a pour effet de priver ces salariés du bénéfice des garanties attachées aux licenciements collectifs, l'autorité administrative devra vérifier l'existence ou non d'un contournement des procédures de licenciement collectif justifiant un refus d'homologation de la rupture conventionnelle.

2 Eléments susceptibles de révéler un contournement de la procédure de licenciement collectif

Le contournement peut être caractérisé par un recours massif à la rupture conventionnelle (a) dans une entreprise ou un groupe confronté à un contexte économique difficile (b) qui serait susceptible, à court terme, de conduire à la mise en œuvre d'un PSE.

- a) Peuvent être relevés comme des indices d'évitement d'un PSE, une fréquence élevée de demandes d'homologation, comme les dépassements de seuils suivants :
- o 10 demandes sur une même période de trente jours ;
 - o au moins une demande sur une période de trois mois, faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de trois mois immédiatement antérieure. ;
 - o une demande au cours des trois premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

La combinaison de ces demandes avec des licenciements pour motif économique aboutissant aux dépassements des mêmes seuils peut également constituer un indice.

- b) L'appréciation du contexte peut ressortir de documents de l'entreprise faisant état de difficultés économiques et se trouvant en possession des services de contrôle (comptes rendus de réunions du comité d'entreprise, expertises économiques, extraits du registre des délégués du personnel, demandes d'indemnisation au titre du chômage partiel, demandes d'autorisation de licenciement de salariés protégés, etc.)

3. Partage de l'information

De nombreuses entreprises comportent plusieurs filiales ou établissements installés dans des départements différents. L'appréciation du bien fondé du recours aux ruptures conventionnelles implique, en ce cas, qu'elles puissent être évaluées au niveau de l'ensemble de l'entreprise ou du groupe. En cas de doute, il convient d'échanger les informations relatives aux demandes de ruptures conventionnelles entre l'Unité Territoriale du siège de l'entreprise ou du groupe et les autres Unités Territoriales concernées.

Vous voudrez bien me faire connaître les difficultés pratiques et juridiques suscitées, le cas échéant, par l'application de la présente instruction, sous le timbre DGT/RTI.

Le directeur général du travail

Jean-Denis Combrexelle