

# Rupture conventionnelle collective

La RCC a été créée par l'article 10 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et complétée par 2 décrets du 20 décembre 2017 publiés au JO du 22 décembre 2017



À côté des modes traditionnels de ruptures individuels du contrat de travail que sont principalement le licenciement et la démission, la loi du 25 juin 2008 a créé la rupture conventionnelle, qui est un mode de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée, susceptible de profiter à tous les salariés, y compris les salariés protégés

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a instauré un nouveau mode de rupture du contrat de travail, qui peut intervenir dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (RCC)



Le dispositif prévu s'inspire du mécanisme jurisprudentiel des plans de départs volontaires (PDV)



**il existe 2 types de plans de départs volontaires**

Les plans dits autonomes, c'est-à-dire étranger à tous licenciements, pour lesquels l'employeur n'a pas à établir un PSE, dès lors que le plan de réduction des effectifs au moyen de départs volontaires exclut tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppressions d'emplois

Les plans constituant une alternative à des licenciements pour motif économique envisagés, avec dans ce cas l'obligation pour l'employeur de mettre en œuvre un PSE

S'inspirant de la jurisprudence de la cour de cassation concernant les plans autonomes, la loi travail prévoit que la RCC est réservée aux ruptures « *excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois* » (article L 1237-19)

En pratique, les RCC vont donc certainement remplacer les PDV autonomes. Il ne restera que les plans de départs volontaires s'inscrivant dans le cadre de procédures de licenciement pour motif économique visant précisément à éviter des licenciements



**Article 10-I**

**Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail**

**Article L 1237-19**

**Un accord collectif peut déterminer le contenu d'une rupture conventionnelle collective excluant tout licenciement pour atteindre les objectifs qui lui sont assignés en termes de suppression d'emplois.**

**L'administration est informée sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de l'accord précité.**



## La rupture conventionnelle collective fait perdre des avantages aux salariés par rapport aux procédures classiques

Dans un licenciement classique, la représentation du personnel contrôle la procédure alors qu'elle n'intervient en rien dans cette nouvelle procédure (sauf pour information)

Dans un plan de départ volontaire, les salariés bénéficiaient d'un contrat de sécurisation professionnelle

Dans un plan de départ volontaire, l'employeur ne pouvait pas réembaucher pendant une année entière alors qu'avec la rupture conventionnelle, il pourra embaucher de nouveau quand il le souhaite

Des obligations relatives aux procédures autres de licenciements collectifs (**GPEC et PSE**) comme les propositions de reclassement ou des actions de formation peuvent être contournées si l'entreprise passe par la rupture conventionnelle. Aucune garantie n'existe sur la qualité du suivi des plans de rupture conventionnelle collective. L'entreprise a juste à les décrire dans le dossier initial et aucune validation et vérification par les partenaires sociaux n'est prévue



### *Remarque*



## Article 10

Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail

Décret n° 2017-1723 du 20 décembre 2017 relatif à l'autorité administrative compétente pour valider l'accord collectif portant RCC

Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif



1

# Mise en place d'un RCC



# Principes



## *Principe*

L'ordonnance 2017-1387 vise à faciliter les départs volontaires des salariés de l'entreprise, en les dissociant des PSE. La rupture conventionnelle collective s'inspire du mécanisme jurisprudentiel des plans de départs volontaires (PDV)

## **Mise en œuvre**

*Article L 1237-17 nouveau*

Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective (RCC) peut définir les conditions et les modalités de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.







*En résumé*

Les entreprises qui souhaitent mettre en place des départs volontaires collectifs de salariés ont 2 possibilités

soit dans le cadre d'un accord de rupture conventionnelle collective sans avoir à justifier de difficultés économiques

soit, en cas de difficultés économiques, dans le cadre de PDV associés au PSE

**Le contenu de l'accord est fixé par l'article L 1237-19-1 nouveau**





*Remarque*

**La rupture conventionnelle collective doit être totalement dissociée du plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)**



**Il ne doit pas s'agir pour l'entreprise de négocier un tel dispositif, puis ensuite un PSE si l'objectif de suppression d'emploi n'était pas atteint**



**Dans ce cas, a prévenu le ministère du travail, l'administration refuserait de valider l'accord collectif**



L'employeur informe l'administration sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de cet accord		1	DIRECCTE ou son unité territoriale (Article L 1237-19)
Négociation		2	Employeur Syndicats
Conclusion (Signature)		3	Article L 2232-12
Information		4	Simple information du CSE
Décision de l'administration	Validation	5	L'administration du travail a 15 jours pour valider (L 1237-19-4) La décision de la DIRECCTE est envoyée à l'employeur par tout moyen, permettant de conférer une date certaine à l'employeur, au CSE ainsi qu'aux signataires de l'accord.
	Refus		L'employeur, s'il souhaite reprendre son projet, présente une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires et informé le CSE (Article L 1237-19-6)
Information		6	Les syndicats et les représentants du personnel devront être informés de la décision de l'administration
Adhésion des salariés		7	Volontariat
Suivi de la mise en œuvre (Article L 1237-19-7)		8	Consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à l'autorité administrative
			Bilan, établi par l'employeur, transmis à l'administration



La rupture conventionnelle dite collective ne peut pas être proposée par les salariés à leur employeur



Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant RCC



Les ruptures d'un commun accord qui en découlent, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties



# 1 L'employeur informe l'administration

Décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre des ruptures d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif

Article D 1237-7

L'employeur informe par la voie dématérialisée le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L 1237-19



**Article 4  
du décret  
2017-1724**

**La date d'entrée en vigueur de la procédure  
dématérialisée permettant la transmission  
de cette information sera fixée par un  
arrêté du ministre du travail**

**Au plus tard, au 1<sup>er</sup> février 2018**

**Jusqu'à cette date**

**Cette information est effectuée par tout  
moyen permettant de conférer date certaine**



**L'employeur informe l'administration sans délai de l'ouverture d'une négociation en vue de cet accord**

**2 possibilités**

Dans le cas où le projet d'accord portant RCC concerne une entreprise ou un établissement distinct, la DIRECCTE compétente pour valider cet accord doit être celle dont relève l'entreprise ou l'établissement concerné

En l'absence d'établissement distinct ou lorsque le projet d'accord inclut des établissements relevant de la compétence de plusieurs DIRECCTE, l'employeur doit informer la DIRECCTE du siège de l'entreprise de son intention d'ouvrir une négociation en application de l'article L 1 237-19



**Les parties à la négociation doivent reprendre toutes les mesures prescrites à l'article L 1237-19-1**



**A défaut, l'administration devrait refuser de valider l'accord**

### Remarques

L'accord prévoit un certain nombre de mesures que les parties à la négociation sont tenues de respecter. A défaut, l'accord ne devrait pas être validé par l'administration

Ces prescriptions constituent un minima, propre à limiter tout arbitraire, les parties étant libres de prévoir d'autres mesures

### Entrée en vigueur

Un décret doit préciser les modalités d'application du dispositif. Un autre décret est également prévu pour préciser les dispositions relatives à la revitalisation des bassins d'emploi



En conséquence, le dispositif entrera en vigueur à la date des décrets d'application, et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2018





## **La mise en place de la rupture conventionnelle collective nécessite la négociation d'un accord collectif qui fixe**

**Les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE)**

**Le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emploi associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle**

**Les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier**

**Les critères de départage entre les candidats au départs**

**Les modalités de calcul des indemnités de rupture**

**Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés**

**Les mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents**

**Les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle**

*Article L 1237-19-1*

**Une fois signé, l'accord est transmis à la DIRECCTE pour validation**





### *Remarque*

Les suppressions d'emplois peuvent concerner l'ensemble du personnel de l'établissement ou de l'entreprise

**ou**

être limitées à tels métiers ou telles catégories professionnelles de salariés en excluant les autres catégories ou métiers

**C'est à l'accord de bien définir le périmètre**

**Les négociateurs de l'accord n'ont pas l'obligation de se référer à la notion de catégories professionnelles au sens des critères de l'ordre des licenciements économiques, les parties bénéficiant donc d'une grande souplesse pour les définir**

**On peut se demander si l'accord peut prévoir un nombre minimal de départs, à défaut duquel l'employeur pourrait y renoncer**



**La rédaction du texte qui ne vise qu'un nombre maximal laisse à supposer que non**



**Mais, dans le cadre de la liberté de négociation, les parties pourraient prévoir une fourchette minimale de départs**



**La validité de la convention est subordonnée à sa signature par**

**d'une part, l'employeur ou son représentant**

**d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires au CSE, quel que soit le nombre de votants**

**Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1<sup>er</sup> tour des élections (CSE), quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'1 mois à compter de la signature de la convention pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord**



Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au 1<sup>er</sup> tour des élections CSE

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés

Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit





*Remarque*

## Simple information du CSE

**Article  
L 1237-19-1, 1°**

**L'accord fixe les modalités et les conditions d'informations du comité social et économique (CSE)**

**Article 40, III  
de  
l'ordonnance  
2017-1387**

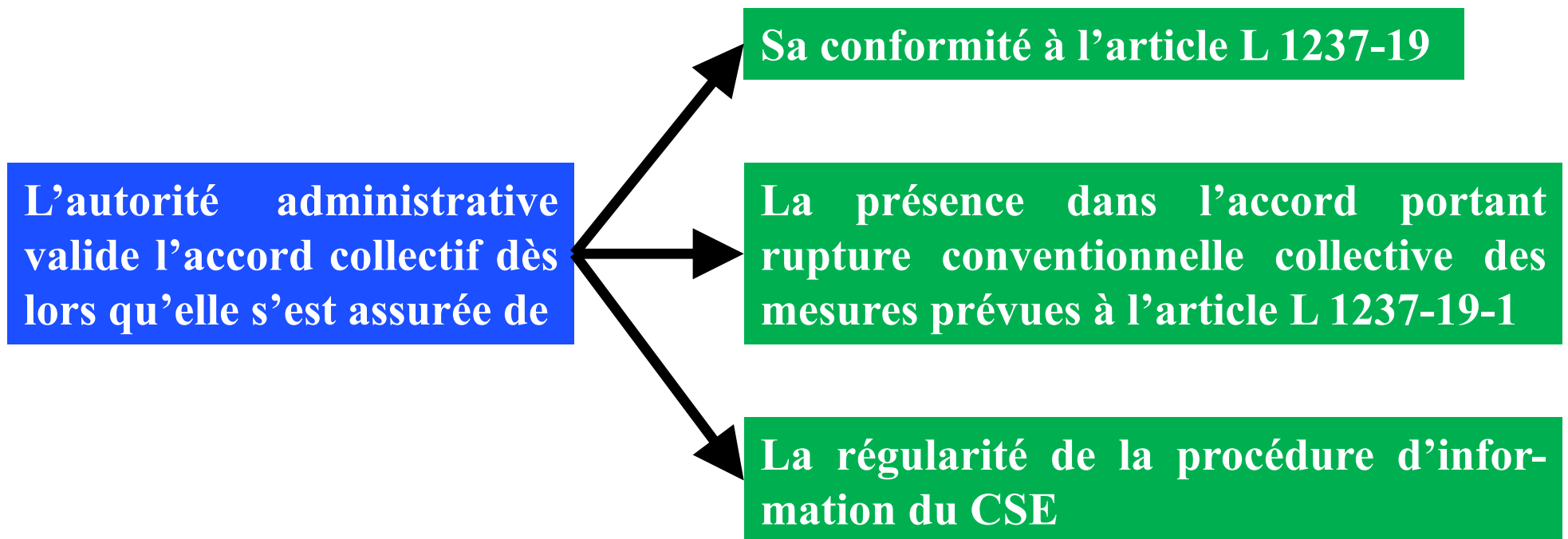
**Dans l'attente de la mise en place de cette instance unique, ses attributions sont exercées par le comité d'entreprise, ou, le cas échéant, les délégués du personnel**

**Les représentants du personnel sont également consultés dans le cadre du suivi de la mise en œuvre de l'accord**



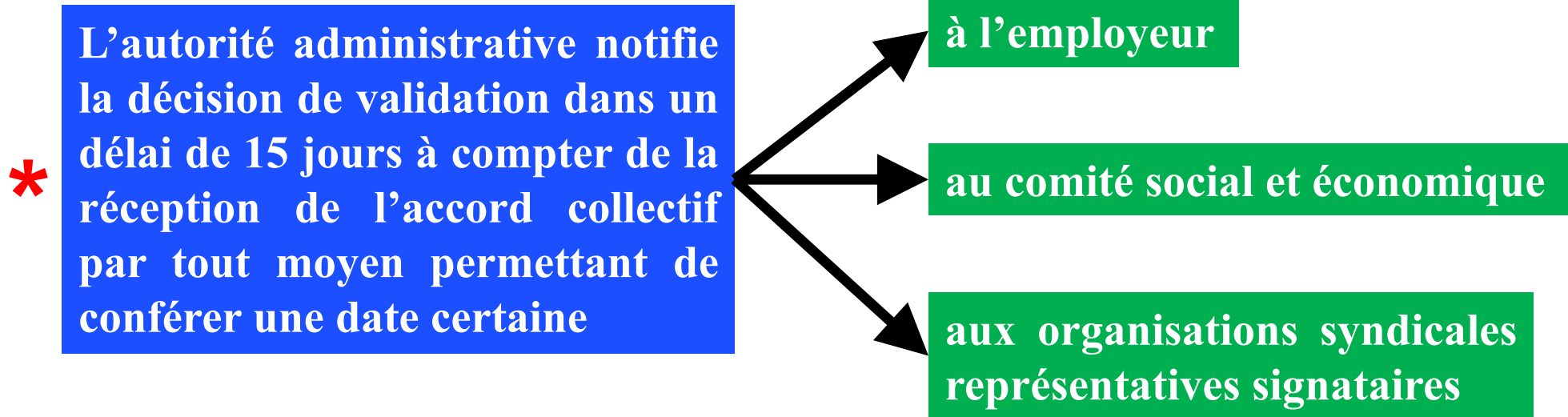
**L'accord collectif est transmis à l'autorité administrative pour validation par voie dématérialisée**

*Article 2 du décret n° 2017-1724 du 20 décembre 2017*

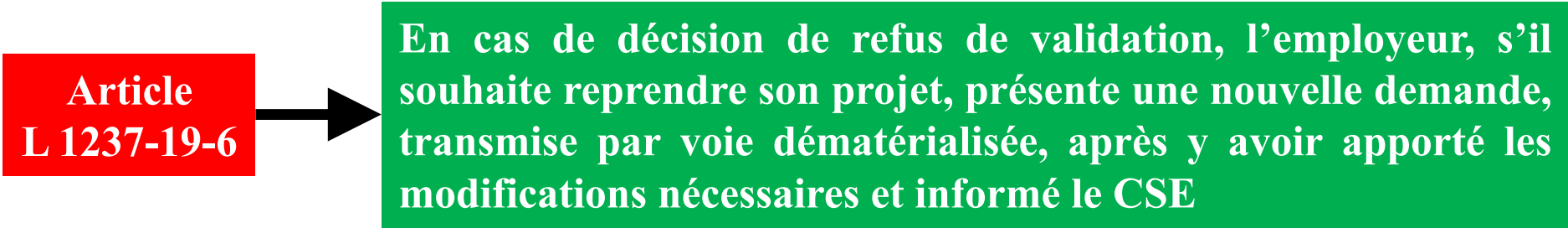


**La DIRECCTE devrait porter une attention particulière à la catégorie de salariés ciblés par l'accord, et proscrire les critères d'âge**





La décision prise par l'autorité administrative est motivée





*Principe*

*Article D 1237-9*

Le délai de 15 jours court à compter de la réception du dossier complet par le DIRECCTE \*



Le dossier est complet lorsqu'il comprend

L'accord

Les informations permettant de vérifier la régularité des conditions dans lesquelles il a été conclu

La mise en œuvre effective de l'information du CSE

*En cas d'absence de CSE par suite d'une carence, l'employeur joint à la demande de validation PV constatant cette carence*





Le DIRECCTE informe sans délai et par tout moyen permettant de conférer une date certaine que le dossier est complet

L'employeur

Les signataires de l'accord

Le cas échéant le CSE



*Remarque*

Dans le délai de 15 jours, le DIRECCTE peut demander, le cas échéant, tout élément justificatif complémentaire à l'employeur afin de lui permettre d'opérer le contrôle prévu à fin de validation





L'absence de réponse de l'administration dans le délai de 15 jours vaut décision implicite d'acceptation de validation

*Remarque*

Dans ce cas, l'employeur doit transmettre une copie de sa demande de validation, accompagnée de l'accusé de réception de l'administration



au CSE (ou, si le CSE n'est pas encore mis en place, au comité d'entreprise ou, le cas échéant, aux délégués du personnel)

et



aux organisations syndicales signataires de l'accord



**Les salariés doivent être informés de la décision de validation de l'accord**

L'employeur n'est tenu d'informer les salariés qu'en cas de validation de l'accord et non en cas de refus

par voie d'affichage sur leur lieu de travail

ou par tout autre moyen permettant de donner date certaine à l'information

**En cas de silence de l'administration, l'employeur doit porter à la connaissance des salariés**

la demande de validation accompagnée de l'accusé réception par l'administration

les voies et délais de recours



**Tous les salariés ne peuvent pas se porter candidat à la RCC**

*Article L 1237-19-1*

Les conditions qui doivent être remplies par les salariés pour être candidat sont fixées par l'accord portant RCC

L'ordonnance ne fixe pas les modalités de candidature au départ des salariés puisque ces modalités devront également être fixées par l'accord portant RCC

**Quoi qu'il en soit, l'accord doit prévoir les conditions de transmission de l'adhésion écrite du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif**





*Principe*



Le salarié n'a aucune obligation à être candidat à la rupture conventionnelle collective

*Article L 1237-17*



Si toutefois le nombre de salariés candidats à la rupture conventionnelle est supérieur au nombre maximal de départs envisagés, les potentiels candidats au départ sont départagés en fonction des critères qui sont fixés là encore dans l'accord portant RCC



## Ces critères peuvent tenir compte de l'âge du salarié



*Remarque*



L'accord portant RCC doit être transmis à l'autorité administrative pour validation. On peut donc valablement supposer que l'autorité administrative doit s'assurer de l'absence de discrimination entre les salariés de l'entreprise, en outre, en raison de l'âge

Un salarié protégé, peut bénéficier des dispositions de l'accord portant RCC

*Article L 1237-19-2*

La rupture dans le cadre d'un accord collectif sera soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail

Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne pourra intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation





### *Remarque*

Dans la version de l'ordonnance dévoilée par le Gouvernement le 31 août 2017, l'accord devait prévoir les conditions de changement d'avis du salarié



Ceci ne figure plus dans la version publiée au Journal Officiel le 23 septembre 2017



Par conséquent, la question de savoir si le salarié qui s'est porté candidat à une RCC peut se rétracter, reste en suspend

**Le salarié n'a de toute façon aucune obligation à être candidat à la rupture conventionnelle collective**



Article  
L 1237-19-1, 8°

Les modalités de suivi de la mise en œuvre de l'accord portant RCC sont fixées par l'accord lui-même



*Principe*

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CSE dont les avis sont transmis à la DIRECCTE

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit, par la voie dématérialisée, un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre de l'accord portant rupture conventionnelle collective





Le bilan de l'accord est transmis au DIRECCTE 1 mois après la fin des mesures de reclassement

Le bilan de la mise en œuvre effective de l'accord portant RCC, dont le contenu établi par l'employeur est fixé par un arrêté du ministre chargé de l'emploi



est transmis au DIRECCTE par voie dématérialisée au plus tard 1 mois après la fin de la mise en œuvre des mesures prévues pour faciliter le reclassement des salariés

Le droit ne dit pas qui doit transmettre le bilan



Ce peut être donc être l'institution représentative du personnel ou un des signataires de l'accord



# 2

## Conséquences d'un RCC



# Acceptation de la candidature du salarié : conséquences



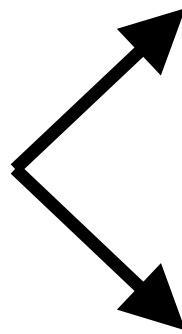
*Principe*



L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié au départ volontaire emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties (article L 1237-19-2, al. 1)



*Remarque*



Les salariés protégés et les médecins du travail sont éligibles à la RCC, mais la rupture d'un commun accord de leur contrat est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun (et après avis du médecin-inspecteur du travail s'agissant des médecins du travail)

La rupture de leur contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de cette autorisation (article L 1237-19-2, al. 2)





## *Principe*



L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective emporte rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties

Le salarié peut alors bénéficier d'une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale due en cas de licenciement pour motif économique



Les modalités de calcul de l'indemnité doivent être prévues dans l'accord portant rupture conventionnelle collective



Le salarié peut également bénéficier de mesures visant à faciliter son reclassement externe sur des emplois équivalents, telles que

- des actions de formation ;
- des actions de validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- des actions de reconversion ;
- des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés

Ces mesures, visant à faciliter le reclassement des salariés ayant accepté une rupture conventionnelle collective, doivent également être prévues par l'accord collectif



Ce mode de rupture ouvre également droit à l'assurance chômage, dès lors que le salarié rempli les conditions requises pour en bénéficier

*Article L 5421-1*

Le salarié ne bénéficie pas

du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) qui est proposé aux salariés visés par une procédure de licenciement économique dans les entreprises de moins de 1.000 salariés

de la priorité de réembauchage qui existe dans le cadre d'un licenciement économique. L'employeur reste libre, si sa situation financière s'améliore, d'embaucher de nouveaux salariés et n'a aucune obligation de proposer les postes disponibles aux anciens salariés ayant bénéficié d'un RCC



## Montant de l'indemnité de rupture

**L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut être inférieure aux indemnités légales de licenciement, soit**

1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années

1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

**Le salaire retenu est déterminé selon (au choix de la valeur la plus favorable pour le salarié)**

le tiers des 3 derniers mois complets (attention 2 mois et 29 jours = 2 mois) qui précèdent la notification de la rupture conventionnelle collective

ou

le 1/12<sup>ème</sup> de la rémunération des 12 derniers mois complets (attention 11 mois et 29 jours = 11 mois) qui précèdent la notification de la rupture conventionnelle

**Il s'agit là d'un minimum et donc l'accord collectif entérinant la rupture conventionnelle collective peut prévoir une indemnité plus favorable**



# Régime fiscal des indemnités de rupture

**Selon le PLF pour 2018 et le PLFSS pour 2018, il semblerait qu'un régime d'exonération à l'impôt sur le revenu s'appliquerait aux indemnité de rupture versées dans le cadre d'une RCC (Rupture Conventionnelle Collective), identique à celui actuellement appliqué aux plans de départ volontaire (PSE)**



**Il en résulte une exonération totale, sans limite, de l'indemnité versée**





# Régime social des indemnités de rupture

Tout pour le régime fiscal, le PLF pour 2018 et le PLFSS pour 2018 pourraient définir un régime social identique à celui que en vigueur actuellement dans le cadre d'un PSE

L'indemnité versée serait alors exonérée de cotisations sociales comme suit

Détermination de la part exonérée de cotisations en retenant comme limite le plus petit des 2 montants suivants

La part qui n'est pas assujettie à l'impôt sur le revenu

2 fois le PASS



# Le forfait social

La rupture conventionnelle individuelle connaît le régime suivant en matière de forfait social

la part exonérée de cotisations sociales est alors soumise au forfait social, au taux de 20%

et

la part soumise à ces mêmes cotisations sociales, bénéficie d'une exonération au forfait social



*Remarque*

Une précision de l'administration serait selon nous souhaitable, afin de savoir si l'indemnité de rupture versée dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective déroge ou pas à ce régime particulier, à en croire l'amendement déposé le 18 octobre 2017, il ne semble pas déraisonnable d'imaginer que les indemnités puissent échapper à la soumission au forfait social, du fait de leur assimilation à des indemnités versées dans le cadre d'un PSE



# Revitalisation du bassin d'emploi

**Article  
L 1237-19-9  
(nouveau)**

Lorsque l'ampleur des suppressions d'emplois affecte l'équilibre du ou des bassins d'emploi dans lesquels est implantée l'entreprise qui met en place un dispositif de RCC

l'entreprise est tenue de contribuer à la création d'activités et au développement des emplois et d'atténuer les effets de l'accord portant RCC envisagé sur les autres entreprises dans le ou les bassins d'emploi

Ces dispositions ne sont pas applicables dans les entreprises en redressement ou en liquidation judiciaire



Les entreprises tenues de contribuer à la revitalisation des bassins d'emploi en cas de suppressions d'emploi de grande ampleur sont les suivantes

les entreprises ou les établissements d'au moins 1 000 salariés

les groupes d'entreprises, formés par une entreprise dominante ayant son siège social en France et les entreprises qu'elle contrôle, tenus de mettre en place un comité de groupe, conformément à l'article L 2331-1 du code du travail

les entreprises ou groupe d'entreprises de dimension communautaire visées aux articles L 2341-1 et L 2341-2 du code du travail, dès lors qu'elles emploient au moins 1 000 salariés



**Validation de l'accord collectif par l'administration**

**6 mois**

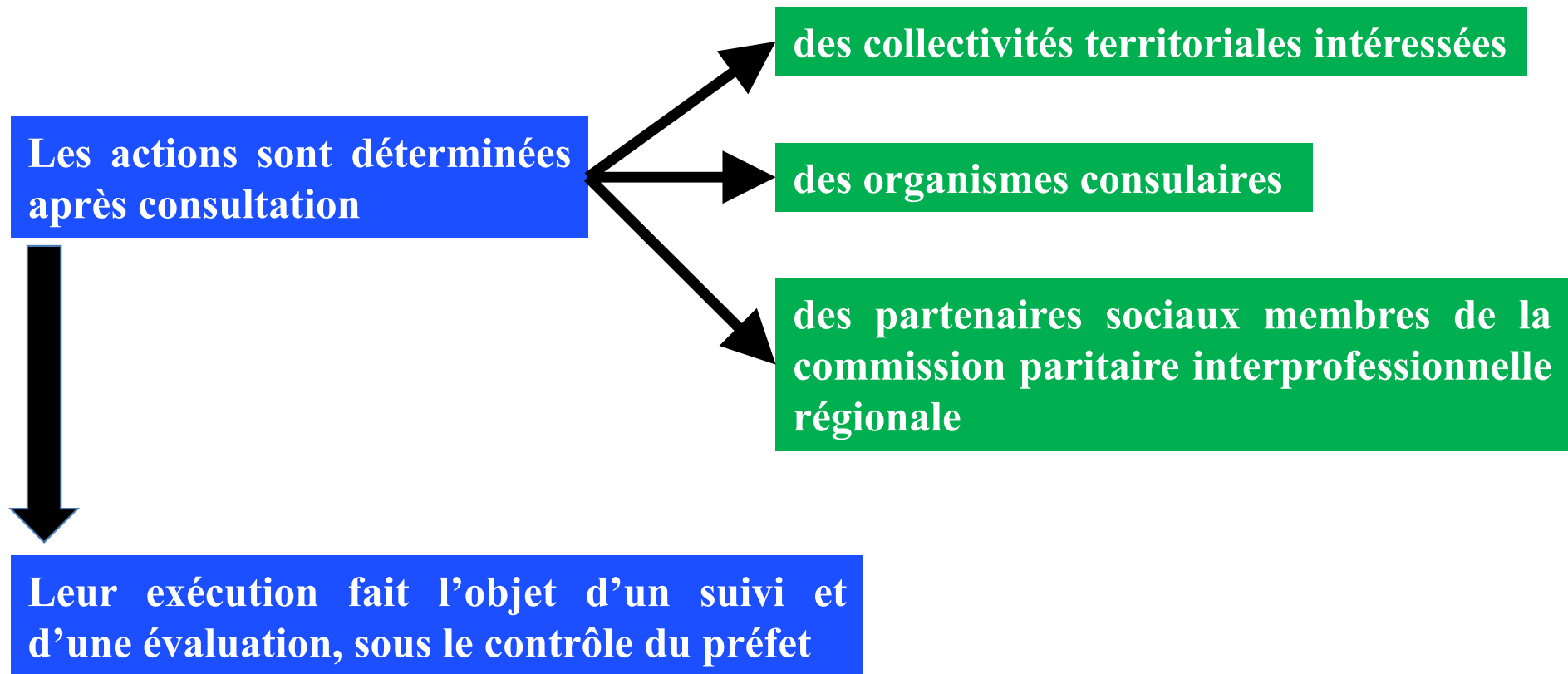
**Convention entre l'entreprise et préfet qui assure le suivi et l'évaluation des actions**

**Le montant de la contribution versée par l'entreprise ne peut être inférieur à 2 fois la valeur mensuelle du SMIC par emploi supprimé**

**En l'absence de convention signée, les entreprises versent au Trésor public une contribution égale au double du montant prévu**

**Montant inférieur possible déterminée par le préfet**



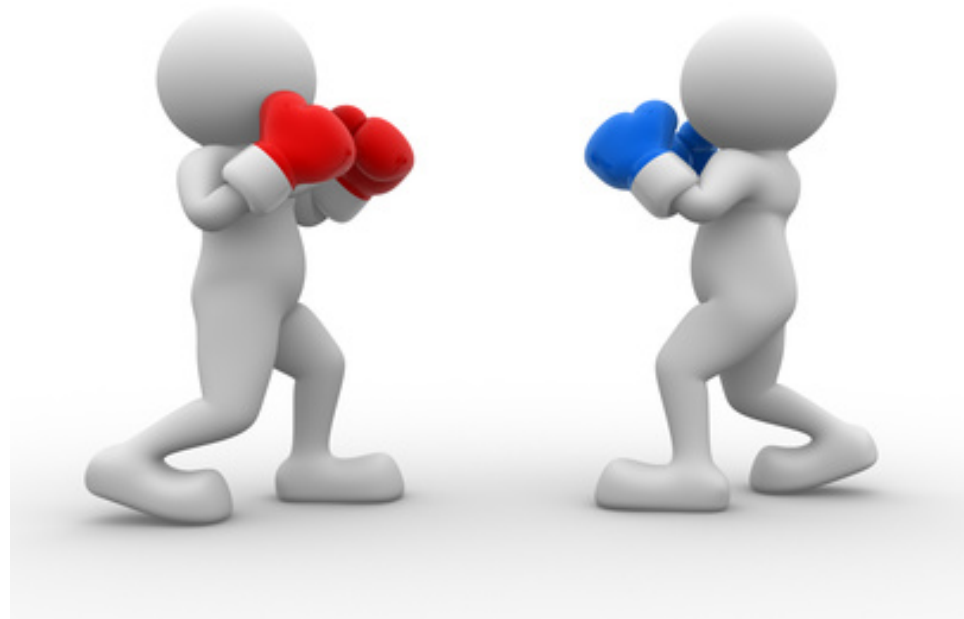


Les maisons de l'emploi peuvent participer, dans des conditions fixées par voie de convention avec les entreprises intéressées, à la mise en œuvre des mesures relatives à la revitalisation des bassins d'emploi



3

## Contentieux d'un RCC



# Contestation de la convention

**Article  
L 1237-19-8, al. 1  
nouveau**



**L'accord collectif, son contenu et la régularité de la procédure précédant la décision de l'administration ne peuvent pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la décision de validation de l'accord par l'administration**

## **Contestation de la convention**

**L'accord de rupture conventionnelle collective peut être contesté devant le juge administratif, selon la procédure prévue pour les licenciements économiques collectifs**

**Le recours doit être formulé dans un délai de 2 mois**

**Le tribunal administratif doit se prononcer dans un délai de 3 mois**

**En cas de dépassement du délai ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel qui doit se prononcer dans un délai de 3 mois**

**En cas de pourvoi en cassation ou de dépassement de ce délai, le litige est porté devant le conseil d'État**







En cas de contestation d'un refus de validation d'un accord, le juge saisi ne pourra pas valider l'accord en lieu et place de l'autorité administrative (comme en matière de rupture conventionnelle individuelle : Cass. Soc., 14 janvier 2016 : n° 14-26.220 FS-PB)

Le juge ne peut qu'annuler la décision de la DIRECCTE, ce qui aura pour conséquence que l'accord soit à nouveau transmis à l'administration, laquelle statuera en tenant compte de l'autorité de la chose jugée



# Contestation de la rupture

**Article  
L 1237-19-8, al. 3  
nouveau**

Toute contestation portant sur la rupture du contrat de travail doit être formée avant l'expiration d'un délai 12 mois qui débute à la date de la rupture effective du contrat de travail.

A défaut, l'action est irrecevable



*Remarque*

Conformément aux règles de droit commun, le juge compétent pour connaître du litige est le conseil de prud'hommes pour les salariés *ordinaires* et le juge administratif pour les salariés protégés ou les médecins du travail qui contestent l'autorisation administrative de rupture de leur contrat



Les cas d'annulation de la rupture du contrat de travail devraient être, comme en matière de rupture conventionnelle individuelle

le vice du consentement

ou

la fraude de l'employeur (en cas de PSE déguisé notamment)



*Remarque*

La nullité de la rupture pourrait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, comme en cas de rupture conventionnelle individuelle (CA Lyon 23-9-2011 n° 10-09122), et ouvrir droit à une indemnisation fixée par le juge en fonction du nouveau barème

