ENSEMBLE PARIS EMPLOI COMPÉTENCES

Cofinancé par l'Union européenne

CRÉER DES LIENS, OUVRIR DES VOIES

Services d'appui RH PME Drieets ÎLE-DE-FRANCE

EMPLOI

INNOVATION

TERRITOIRE

SERVICE D'APPUI RESSOURCES HUMAINES AUX TPE / PME PARISIENNES

SESSION D'INFORMATION

AS

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LICENCIEMENT : RISQUES JURIDIQUES ET BONNES PRATIQUES POUR LES TPE / PME

12 octobre 2026

15H00 - 16H30

VISIO-CONFERENCE

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET LICENCIEMENT : RISQUES JURIDIQUES ET BONNES PRATIQUES POUR LES TPE / PME

PROGRAMME

Nathalie ROUX, Responsable du pôle mutations économiques

Ariane SOSTRAS, Avocate en droit du travail, cabinet AS Avocat

Introduction

- Panorama des modes de rupture du contrat de travail
- Enjeux juridiques et financiers pour l'employeur

Focus juridique

- Rupture conventionnelle : conditions de validité et erreurs fréquentes
- Licenciement : procédure et sécurisation
- Risques prud'homaux et contentieux fréquents
- Illustrations pratiques issues de la pratique contentieuse

Bonnes pratiques pour les TPE / PME

- Sécurisation des procédures
- Anticipation des litiges
- Points de vigilance RH

Echange avec les entreprises

Service d'appui RH aux TPE / PME
Pour les dirigeants de TPE / PME parisiennes

Labellisé par l'Etat

GRATUIT

- En particulier de **moins de 50 salariés**
- Quel que soit le secteur

Vos contacts

Nathalie Roux

nathalie.roux@epec.paris

07 56 00 94 37

sarh75@epec.paris

Qui ont **besoin d'un conseil de premier niveau** pour gérer les conséquences de l'évolution de leur activité, pour recruter, former, gérer leurs salariés au quotidien (mobilité interne et externe), pour mieux connaître les obligations légales en matière de droit du travail et pour accéder aux aides et ressources proposées par les pouvoirs publics…

Nous proposons :

- Une **analyse de la situation de l'entreprise** et un **conseil personnalisé** par téléphone, En rendez-vous individuel sur site ou dans l'entreprise
- Une **mise en relation avec des professionnels du territoire parisien, régional, national** pour répondre à des questions spécifiques
- Des **sessions d'information en visio-conférence** pour partager ses interrogations et se professionnaliser à distance, des **ateliers pratiques** en petit groupe pour travailler une thématique avec un expert
- Des **ressources** en ligne : www.epec.paris - Nos sessions d'information et une Lettre d'information mensuelle

Ariane SOSTRAS

Avocate en droit du travail, cabinet AS Avocat

Panorama et enjeux

Modes de rupture du contrat de travail — Enjeux juridiques et financiers pour l'employeur

AS

Panorama des modes de rupture du contrat de travail

Rupture conventionnelle

Mode bilatéral, CDI uniquement, ni démission ni licenciement.

Licenciement

Décision unilatérale de l'employeur, cause réelle et sérieuse obligatoire.

CDD : régime distinct

La rupture conventionnelle ne s'applique pas ; rupture anticipée uniquement dans les cas légaux.

AS

Enjeux juridiques et financiers pour l'employeur

Le coût réel

Au-delà de l'indemnité : salaires, congés, primes, contributions sociales et risque contentieux.

Les droits du salarié

L'ARE n'est ni automatique ni immédiate ; durée réduite depuis le 1er septembre 2026.

Le risque prud'homal

Barème légal en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ; nullités sans plafond.

AS

Focus juridique

Rupture conventionnelle — Licenciement — Contentieux — Illustrations pratiques

AS

Rupture conventionnelle : conditions de validité et erreurs fréquentes

1 Réservée aux CDI

Contrats à durée indéterminée uniquement. Impossible pendant la période d'essai.

2 Un accord libre

Chaque partie peut refuser. Aucune pression possible : si la discussion commence par une menace, le risque juridique est immédiat.

3 L'entretien préalable

Au moins un entretien obligatoire. Le salarié peut se faire assister ; l'employeur uniquement si le salarié en fait de même.

4 Le formalisme

Formulaire Cerfa signé, exemplaire remis au salarié, preuve de remise conservée. L'absence de remise entraîne la nullité *(Cass. soc., 23 sept. 2020)*.

AS

Rupture conventionnelle : procédure pas à pas (1/2)

① Entretien(s)	Au moins un entretien obligatoire. Le salarié peut se faire assister (salarié de l'entreprise ou conseiller du salarié).
② Signature	Convention complète signée, exemplaire remis au salarié. L'absence de remise entraîne la nullité *(Cass. soc., 23 sept. 2020)*.

AS

Rupture conventionnelle : procédure pas à pas (2/2)

③ Rétractation	15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature (≠ jours ouvrables). Prorogation si le dernier jour est férié.
④ Homologation	Dépôt via TéléRC après la rétractation. La DDETS dispose de 15 jours ouvrables. La rupture ne peut intervenir qu'au lendemain de l'homologation. Salarié protégé : autorisation de l'inspecteur du travail requise.

AS

Rupture conventionnelle : indemnité et coût employeur

1/4

Par année jusqu'à 10 ans

Puis 1/3 au-delà de 10 ans d'ancienneté.

40%

Contribution patronale 2026

Sur la part de l'indemnité exclue des cotisations sociales.

12 mois

Délai de recours

Pour contester devant le Conseil de prud'hommes à compter de l'homologation.

AS

Rupture conventionnelle : exercice chiffré

Hypothèses : 5 ans d'ancienneté — salaire de référence 2 500 €.

3 125 €

Indemnité minimale

2 500 × 1/4 × 5 = 3 125 €

1 250 €

Contribution patronale

3 125 × 40 % = 1 250 €

4 375 €

Sous-total employeur

Hors salaire, congés, primes et autres sommes dues

⚠ Faire valider le traitement en paie avant de négocier : le budget employeur ≠ montant reçu par le salarié.

AS

Licenciement : procédure et sécurisation

Qualifier le motif avant d'agir

Distinguer **manquements fautifs** (disciplinaire) et **insuffisance professionnelle** (non disciplinaire). La qualification pilote le calendrier.

La motivation de la lettre

Énoncer une **cause réelle et sérieuse** précise et vérifiable. Ne pas recopier les termes d'un courriel client.

Procédure : les délais clés

Convocation → **5 jours ouvrables** → entretien → **2 jours ouvrables** minimum → notification. Disciplinaire : délai max **1 mois** après entretien, prescription **2 mois**.

Risque de requalification

Un licenciement mal fondé peut être requalifié en **licenciement sans cause réelle et sérieuse**. Ne pas qualifier une faute de grave dans le seul but de réduire le coût.

AS

Risques prud'homaux et contentieux fréquents

Une rupture conventionnelle peut être annulée si le consentement du salarié a été vicié (délai de recours : 12 mois à compter de l'homologation).

- **Pression, menaces ou harcèlement** : la rupture est nulle si le salarié prouve une contrainte.
- **Contexte de faits fautifs** : la jurisprudence l'admet, mais la prudence s'impose.
- **Salarié en arrêt maladie** : non prohibée, mais la liberté du consentement est scrutée.
- **Procédure de licenciement transformée en rupture conventionnelle** : risque élevé.

⚠ Toute alerte relative à la santé, au harcèlement ou à une pression nécessite une analyse particulière avant de poursuivre.

AS

Risques prud'homaux : le barème légal

La contestation peut viser le motif, la procédure ou une protection particulière.

1,5 à 6 mois

Barème (moins de 11 salariés)

Pour 5 ans d'ancienneté : entre 3 750 € et 15 000 € (salaire 2 500 €).

≥ 6 mois

Nullité du licenciement

Harcèlement, discrimination, libertés fondamentales : barème écarté, indemnité minimale de 6 mois.

⚠ Une TPE n'est pas dispensée des protections contre le harcèlement ou la discrimination.

AS

Illustrations pratiques issues de la pratique contentieuse

Cas 1 — Restaurant / hôtel

Situation : Rupture conventionnelle signée, salariée de 42 ans à qui l'on promet 18 mois de chômage et un départ immédiat. **Correction :** La signature ne rompt pas le contrat ; le plafond ARE avant 55 ans est de 456 jours (~15 mois).

Cas 2 — Affrètement / management

Situation : Un client exige un départ, le dirigeant veut licencier dès le lendemain en reprenant le courriel client. **Correction :** La procédure s'applique (convocation, 5 jours ouvrables, entretien, notification) ; un courriel client ne la remplace pas.

Cas 3 — Insertion / CDD

Situation : Salarié en CDD avec 4 mois restants, la structure veut utiliser TéléRC. **Correction :** TéléRC est réservé au CDI ; une rupture unilatérale irrégulière expose à des dommages-intérêts au moins égaux aux salaires restant dus.

AS

Bonnes pratiques TPE / PME

Sécurisation des procédures — Anticipation des litiges — Points de vigilance RH

AS

Sécurisation des procédures

Documents de fin de contrat

Certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte : obligatoires dès la fin du contrat.

Portabilité

Maintien des garanties santé et prévoyance pendant le chômage indemnisé, jusqu'à 12 mois.

Salariés protégés

Autorisation de l'inspecteur du travail obligatoire. Ne pas appliquer le parcours standard.

Omettre l'un de ces documents expose l'employeur à des dommages et intérêts distincts des indemnités de rupture.

AS

ARE après rupture conventionnelle : nouvelles durées (depuis le 1er sept. 2026)

Âge à la fin du contrat	Ancien plafond	Nouveau plafond (rupture conventionnelle)
Moins de 55 ans	548 jours (~18 mois)	456 jours (~15 mois)
55 ou 56 ans	685 jours (~22,5 mois)	624 jours (~20,5 mois)
57 ans et plus	822 jours (~27 mois)	624 jours (~20,5 mois)

⚠ Ne plus promettre les anciennes durées : le plafond après rupture conventionnelle est réduit depuis le 1er septembre 2026.

AS

Anticipation des litiges

- → Contrat et avenants
- → Convention collective applicable
- → Bulletins de paie et salaire de référence
- → Chronologie des faits et pièces
- → Mandats et protections particulières
- → Calendrier des formalités
- → Dossier rupture conventionnelle complet
- → Documents de sortie

⊗ Préserver les pièces originales — ne pas réécrire les échanges a posteriori — relire les courriers pour supprimer les qualificatifs inutiles.

AS

Points de vigilance RH

Adaptés à vos activités (1/2)

Activité	Point à examiner
Plomberie-chauffage	Consignes, formation, moyens matériels, incident de sécurité, contexte de santé
Restaurant et hôtel	Plannings, absences justifiées ou non, consignes, heures et rémunération restant dues
Management de transition	Statut, mission, objectifs, moyens, retours client, distinction difficulté personnelle / perte d'activité
Cours de poterie / anglais	Statut salarié ou autre, contrat exact, horaires, annulations, exigences de prestation

AS

Points de vigilance RH

Adaptés à vos activités (2/2)

Activité	Point à examiner
Affrètement / transport	Traçabilité des instructions, incident, rôle des intervenants, contraintes d'organisation
Insertion — nettoyage	Personnel permanent / salarié en parcours ; CDI / CDD ; dispositif exact ; consignes et accompagnement documentés
Insertion — aide à domicile	Même distinction contractuelle ; retours des bénéficiaires, plannings, conditions d'intervention et accompagnement

AS

Les 5 réflexes à emporter

1. Identifier le contrat — CDI ou CDD ? Quel dispositif ?
2. Qualifier le motif — Un constat de management n'est pas un motif juridique.
3. Constituer les preuves — Ce qui n'est pas écrit n'existe pas aux prud'hommes.
4. Calculer le calendrier et le coût — Indemnité, contribution, congés, documents de sortie.
5. Ne plus promettre les anciennes durées — Plafonds réduits depuis le 1er septembre 2026.

> La bonne rupture n'est pas nécessairement la plus rapide. C'est celle dont vous pouvez expliquer le choix, justifier les conditions et retrouver les pièces.

AS

Questions / réponses

- **« Dois-je accepter une demande de rupture conventionnelle ? »** — Non, l'accord des deux parties est requis.
- **« Peut-on signer le jour de l'entretien ? »** — Oui, aucun délai légal n'est imposé.
- **« L'homologation empêche-t-elle toute contestation ? »** — Non, délai de recours de 12 mois.
- **« Le salarié de 58 ans aura-t-il automatiquement une prolongation du chômage ? »** — Non, examiné au cas par cas par France Travail.
- **« L'absence à l'entretien bloque-t-elle le licenciement ? »** — Non, la procédure se poursuit.
- **« Puis-je utiliser une rupture conventionnelle pour un CDD d'insertion ? »** — Non, réservé au CDI.

Avant d'engager une rupture : vérifiez le contrat, les faits ou l'accord, le calendrier et le budget.

AS

Maître Ariane SOSTRAS
Cabinet AS Avocat
215 bis, Boulevard Saint-Germain - 75007 Paris
Tel. : +33(0)1 84 19 26 64 - Mob. : +33(0)6 26 59 00 59 - Fax. : +33(0)1 45 48 30 23
@ : arianesostras@cabinet-as-avocat.com - www.arianesostras.com

ECHANGE AVEC LES ENTREPRISES

Ensemble Paris Emploi Compétences (EPEC), association créée le 1er janvier 2016, par la fusion entre le Plan local pour l'insertion et l'emploi de Paris Nord - Est et la Maison de l'emploi de Paris. Activité parisienne depuis 2005.

Sous l'égide de l'Etat et de la Ville de Paris, l'EPEC est un acteur des politiques de l'emploi et de l'insertion au service du développement du territoire parisien. Il vise l'insertion professionnelle et le retour à l'emploi durable des publics, la professionnalisation de dirigeants et le développement des compétences de leurs salariés.

- Informer et orienter
  - Point d'accueil, d'information et d'orientation Paris Emploi (10ème arrondissement), labellisé Centre associé de la Cité des Métiers Paris Villette
- Faire accéder à l'emploi les publics qui en sont éloignés par le levier de la commande publique et des marchés privés du territoire
  - Pôle clauses sociales de Paris
- Accompagner les parisien(ienne)s pour accéder à la formation et à l'emploi
  - Plan local pour l'insertion et l'emploi de Paris
  - Aller vers l'emploi dans les quartiers - AVEQ
- Accompagner les entreprises
  - Service d'appui RH aux TPE / PME parisiennes
  - Plateforme parisienne de soutien pour la transformation des services d'aide à domicile
- Organisme intermédiaire du Fonds social européen

http://www.epec.paris/