

## RELACIONES LABORALES

### FRANCIA

#### **EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO POR MUTUO ACUERDO ENTRE LAS PARTES<sup>12</sup>**

---

El empresario y el trabajador pueden consensuar los requisitos de extinción del contrato de trabajo que los relaciona.

Esta modalidad de extinción de la relación laboral no puede imponerse a una u otra de las partes, es el resultado de un acuerdo firmado por ambas.

La validez de esta modalidad de extinción por mutuo acuerdo está sometida a disposiciones legales imperativas (entre las que figura una homologación por la administración) destinadas a garantizar la libertad de consentimiento de las partes (Código de trabajo artículo L.1237-11 et siguientes; Código de trabajo artículo R.1237-3)

#### **Ámbito de aplicación**

##### Contrato de duración indefinida.

Esta modalidad de extinción se aplica únicamente al contrato de duración indefinida.

Los contratos de duración determinada o de aprendizaje pueden extinguirse por mutuo acuerdo entre las partes, pero en virtud de disposiciones específicas (Código de trabajo artículo L.1243-1; Código de trabajo artículo L.6222-18)

##### Trabajadores especialmente protegidos

La ruptura consensuada es de aplicación, en principio, a todo trabajador con contrato de duración indefinida, incluidos aquellos que gozan de especial protección contra el despido, mencionados en los artículos L.2411-1 y L.2411-2 del Código de trabajo (Código de trabajo artículo L.1237-15): delegado sindical, delegado de personal, miembro del comité de empresa, etc. En estos supuestos debe seguirse un procedimiento particular.

##### Suspensión del contrato de trabajo

- Prohibición de la extinción de mutuo acuerdo. No se puede recurrir a esta modalidad de extinción en el supuesto de suspensión de contrato de trabajo por el cual el trabajador goza de una protección particular.

No puede, por ejemplo utilizarse la extinción consensuada durante la suspensión del contrato por maternidad, incapacidad temporal de trabajo derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

En efecto, la extinción de mutuo acuerdo no puede utilizarse para dejar de aplicar los dispositivos destinados a garantizar el consentimiento del trabajador y la protección de sus derechos previstos por la ley y los convenios colectivos (Circular de la Dirección General de Trabajo nº 2009-04 de 17 de marzo)

---

<sup>12</sup> Liaisons Sociales, numéros juridiques. Juin 2012

- Extinción de mutuo acuerdo autorizada. Es posible si la suspensión del contrato de trabajo no es objeto de una protección particular. Tal es el caso, por ejemplo, de un permiso parental de educación, del permiso denominado “sabático”, del permiso sin salario, etc.

### **Dificultades económicas**

#### Extinción de mutuo acuerdo autorizada.

La extinción por mutuo acuerdo es el resultado de la voluntad de las partes sin que exista obligación alguna de buscar un motivo.

Puede tener lugar incluso cuando la empresa encuentra dificultades económicas que la obligan a prescindir de algunos de sus empleados.

La administración no tiene que buscar el motivo del empresario para extinguir los contratos puesto que la extinción de mutuo acuerdo procede de la voluntad de las partes. (Instrucción DGT nº 02, 23 de marzo de 2010. NOR MTST1081079J)

#### Excepciones

La extinción de contrato por este procedimiento es posible en un contexto económico difícil salvo si el cese en el trabajo resulta:

- de un acuerdo de gestión preventiva de empleos y competencias (GEPC) en las condiciones establecidas en el artículo L. 2242-15 del Código de trabajo;
- de un plan de salvaguarda de empleo (PSE), en las condiciones definidas por el artículo L.1233-61 del Código de trabajo (Código de trabajo artículo L.1237-16; Instrucción DGT nº 02, 23 marzo 2010).

#### Exclusión de las normas legales sobre el despido económico.

- Principio. Las disposiciones legales sobre el despido económico no se aplican a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo entre las partes. (Código de trabajo artículo L.1233-3).
- Prohibición de eludir las reglas del despido. Según la administración, la extinción de mutuo acuerdo de la relación laboral no debe ser motivo para eludir las reglas del despido por motivos económicos (si tal es el caso, la administración debe denegar la homologación) y privar al trabajador de las garantías contenidas en los acuerdos de GEPC (Instrucción DGT nº 02, 23 marzo 2010)

El trabajador debe de ser informado previamente de estos derechos para que pueda, con pleno conocimiento, optar entre una extinción consensuada en caso de supresión del puesto de trabajo y las garantías ofrecidas por el despido económico si son mas ventajosas para él. Desde el momento en que la utilización de la extinción de mutuo acuerdo afecta a un número importante de trabajadores teniendo por efecto privarles del beneficio de las garantías conexas a los despidos colectivos, la autoridad administrativa debe verificar si se han eludido o no los procedimientos de despido colectivo que justifiquen una denegación de la homologación.

- Elementos que pueden dar lugar a eludir el procedimiento de despido económico: La empresa que atraviesa un contexto económico difícil que puede desembocar en la obligación de presentar un plan de salvaguarda de empleo, puede utilizar

masivamente el procedimiento de extinción por mutuo acuerdo para evitar dicho plan.

### Se consideran indicios para evitar la el plan de salvaguarda de empleo

- 10 solicitudes de homologación de extinción por mutuo acuerdo en 30 días; una solicitud como mínimo en un periodo de tres meses, después de 10 solicitudes escalonadas en los tres meses inmediatamente anteriores;
- una solicitud en los tres primeros meses del año siguiente a aquel año natural en que se han presentado 18 solicitudes;
- la combinación de estas solicitudes de homologación de extinciones por mutuo acuerdo con despidos por motivos económicos que conlleven a rebasar los umbrales establecidos (Instrucción DGT nº 02, 23 marzo 2010)

Según la DGT la verificación del contexto económico difícil puede comprobarse mediante documentos de la empresa que pongan de manifiesto las dificultades económicas: actas de reuniones del comité de empresa, auditorías de expertos económicos, extractos del registro de delegados de personal, solicitudes de indemnización de despido de trabajadores especialmente protegidos, etc.

- En las empresas que tengan varias filiales o establecimientos instalados en diferentes provincias, la procedencia de la utilización del procedimiento de extinción por mutuo acuerdo debe constatarse en el ámbito de la empresa o del grupo, indica la DGT, que recomienda a los diferentes servicios descentralizados que se intercambien las informaciones necesarias.

### **Requisitos.**

El empresario y el trabajador deben cumplir tres condiciones principales:

- el consentimiento de las partes debe ser libre;
- deben respetarse las reglas formales y de fondo establecidas por la ley;
- el convenio de extinción del contrato firmado por ambas partes deberá ser homologado por la Dirección regional de empresas, competencia, consumo, trabajo y empleo (DIRECCTE)

### **Procedimiento**

La extinción es el resultado de un convenio firmado por las partes del contrato al final de un procedimiento que consta de tres etapas: una o varias entrevistas; la firma de un convenio seguido de un plazo de 15 días en el que las partes pueden retractarse y la homologación del convenio por la "DIRECTE".

El objeto de este procedimiento es garantizar la libertad de consentimiento por ambas partes.

### **Entrevista**

#### Número

El empresario que quiera utilizar el procedimiento de extinción de contrato por mutuo acuerdo debe proponer al trabajador, como mínimo, una entrevista (Código de trabajo artículo L.1237-12). Sin embargo, es aconsejable que se tengan, como mínimo, dos. En efecto, una única entrevista podría ser interpretada por la Administración como un signo de

inexistencia de negociaciones reales en detrimento del trabajador y dar lugar a una denegación de la homologación.

El inicio de la negociación y su desarrollo no están sometidos a formalismo alguno. No obstante, parece prudente a efectos de prueba, convocar por escrito al trabajador a la entrevista.

#### Lugar y fecha

La fecha de la entrevista no debe hacer imposible que trabajador y empresario puedan ser asistidos durante la entrevista. Conviene pues fijarla con la suficiente anticipación para que las partes puedan nombrar un asistente. Nada se opone a que la fecha y la hora escogida se sitúen fuera del tiempo de trabajo, sin que ello genere al trabajador el derecho a ser remunerado. Además, salvo disposiciones más favorables establecidas en los convenios, el empresario no está obligado a abonar los gastos de desplazamiento originados por las entrevistas.

Por otra parte, parece conveniente que las entrevistas tengan lugar en el centro de trabajo.

#### Iniciativa del trabajador

Un trabajador puede igualmente solicitar una entrevista, sin exigencia de formalismo específico, para negociar una extinción de su contrato por mutuo acuerdo.

Es, sin embargo, conveniente que formule su solicitud por escrito y con una contestación por parte del empresario. Si este está de acuerdo, debe indicar al trabajador la posibilidad de que este acompañado.

#### Asistencia a las partes del contrato.

Trabajador. El empresario no tiene obligación de informar al trabajador de su derecho a ser acompañado.

El trabajador puede decidir ser acompañado a la entrevista, por:

- una persona libremente elegida entre la plantilla de la empresa con cargo sindical, trabajador miembro de una institución representativa de personal (por ejemplo, delegado de personal o un miembro del comité de empresa) o cualquier otro trabajador;
- si no hay institución representativa de personal en la empresa, por un asesor del trabajador escogido de una lista establecida por la autoridad administrativa. Esta lista puede consultarse en las secciones de Inspección de trabajo y en cada Alcaldía.

El trabajador no puede ser acompañado por un abogado (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio).

- Si el trabajador decide ser asistido por alguna persona autorizada, debe informar al empresario (Código de trabajo artículo L.1237-12).
- La ley no especifica ni en que plazo ni en que forma. La jurisprudencia ha fijado que dicho plazo debe ser razonable, es decir, un plazo que permita al empresario adoptar las decisiones oportunas.

- Empresario. Como el trabajador, el empresario puede asistir a la entrevista acompañado de un asesor. En caso de que así lo decida, debe informar al trabajador (Código de trabajo artículo L.1237-12)

Aunque no se exige ningún requisito formal, parece indispensable que se remita un escrito para poder probar que se ha facilitado la información.

El empresario puede escoger una persona de su empresa o, si la empresa tiene menos de 50 trabajadores, una persona perteneciente a su organización sindical patronal o a un empresario del mismo sector. (Código de trabajo artículo L.1233-3)

No puede, sin embargo, ser asistido por su abogado (Circular DGT nº 2008-11, de 22 de julio)

### Puntos negociables.

Elementos imperativos. Durante la entrevista o las entrevistas, el empresario y el trabajador han de ponerse de acuerdo sobre:

- la fecha de extinción, que no puede tener lugar antes del día siguiente a la homologación (Código de trabajo artículo L.1237-13).
- el importe de la indemnización específica de extinción de contrato por mutuo acuerdo, que debe ser igual, como mínimo, a la indemnización legal de despido (Código de trabajo artículo L.1233-3)

Otros elementos. Las partes pueden negociar:

- ciertas cláusulas contractuales como la de no competencia;
- el derecho individual a la formación (utilización del derecho antes de la extinción o posteriormente a esta);
- ciertas ventajas de las que se beneficiaba el trabajador (vehículo, vivienda de función, material informático, etc.)

### Información del trabajador

Es indispensable indicar al trabajador:

que puede recabar las informaciones y dictámenes (principalmente del servicio público de empleo) necesarios para tomar su decisión (circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio); que tendrá derecho a las prestaciones por desempleo (Código de trabajo artículo L.5.421-1-13; Código de trabajo artículo L.5.422-1; Convenio del seguro de desempleo de 6 de mayo de 2011 y su reglamento general anexo, artículo 2); sobre el régimen social y fiscal de la indemnización por extinción del contrato (exoneración de cargas sociales y fiscales ...)

Para poder probar que la información ha sido realizada, es conveniente que figure en el convenio de extinción de contrato por mutuo acuerdo.

### Contenido del convenio

El convenio debe definir los requisitos de esta extinción, principalmente el importe de la indemnización específica de la extinción por mutuo acuerdo y la fecha de extinción del contrato (Código de trabajo artículo L.1237-13)

Como la extinción del contrato por acuerdo mutuo no supone la pérdida de derechos del trabajador en materia de derecho individual a la formación, el empresario tiene la obligación informar al trabajador, en el convenio regulador de la extinción, sobre sus derechos en esta materia.

Se puede descargar un modelo oficial de convenio de extinción en el sitio WEB: [www.travail-emploi-sante.gouv.fr](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr) (rúbrica informaciones prácticas, formularios)

No se exige ningún documento complementario para formalizar la extinción por mutuo acuerdo. El formulario oficial, debidamente completado, es suficiente.

En el convenio debe consignarse la fecha y figurar la firma de las dos partes con la mención manuscrita: “Leído y aceptado”. Ello permite tener constancia del consentimiento de las partes sobre el conjunto de las disposiciones del convenio.

### Forma

El convenio debe hacerse conforme al modelo oficial, documento indivisible que incluye el convenio de extinción, la solicitud de homologación y la decisión de la “DIRECCTE”.

### Anexos.

Las partes pueden anexar al apartado del documento “convenio de extinción” apartados sobre puntos precisos de la negociación (cláusula de no competencia, restitución del material de función, pago de otras indemnizaciones o primas habitualmente abonadas en supuestos de extinción, compromiso de confidencialidad, etc.)

Generalmente, las partes pueden completar el formulario con informaciones o comentarios que permitan evaluar la libertad de consentimiento de cada uno. En este caso, ha de indicarse la fecha, nombre y firma de su autor.

### **Posibilidad de retractación**

#### Principio.

En cuanto a la regulación del derecho a retractarse la ley (Código de trabajo artículo L.1237-13):

- impone un plazo mínimo entre la firma del convenio y su envío a la autoridad administrativa solicitando la homologación;
- durante dicho plazo, cada una de las partes puede revocar su decisión.

#### Plazo.

A partir de la fecha de la firma del convenio, el empresario y el trabajador disponen de 15 días naturales para retractarse. El cómputo del plazo se rige por las disposiciones de los artículos 641 y 642 del Código de enjuiciamiento civil y R.1231-1 del Código de trabajo (Circular DGT nº 2009-04, de 17 de marzo de 2009). El cómputo, que tiene en cuenta todos los días de la semana (incluidos sábados y domingos), comienza al día siguiente de la fecha de firma del convenio de extinción y se termina el día 15 a las 24 horas (Circular DGT nº 2009-04, de 17 de marzo de 2009).

Cuando el plazo termine un sábado, domingo o día festivo o no laborable, se prolongará al primer día laborable siguiente (Código de trabajo art. R 1231-1 y Circular DGT nº 2009-04, de 17 de marzo de 2009).

La fecha de fin del plazo de retractación de 15 días debe indicarse en el formulario que se envía a la administración.

### Forma.

El derecho de retracto se ejerce, según dispone la ley, mediante el envío de una carta dirigida por cualquier medio que certifique su fecha de recepción por la otra parte.

### **Solicitud de homologación**

La validez del convenio queda supeditada a su homologación por la DIRECCTE (Código de trabajo artículo L.1237-14).

Al término del plazo de retractación, el empresario o el trabajador deben enviar el formulario de solicitud de homologación, acompañado de un ejemplar del convenio, a la DIRECCTE de la que depende el centro de trabajo.

El envío puede hacerse por carta certificada con acuse de recibo, medio más eficaz para aportar la prueba de la fecha de recepción por la administración (Código de trabajo artículo L.1237-14; Código de trabajo artículo R.1237-3; Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio).

### **Instrucción y decisión de la administración**

La DIRECCTE dispone de 15 días a partir de la fecha de recepción de la solicitud, para verificar que se han respetado las normas relativas a la extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, la libertad de consentimiento de ambas partes y para decidir sobre la procedencia o no de la homologación.

Debe notificar su decisión a las partes en el plazo anteriormente anunciado. En caso de no responder en dicho plazo, se considerará aceptada la solicitud (Código de trabajo artículo L.1237-14).

La validez del convenio está supeditada a su homologación. Por ello no es válida y no tiene efecto alguno sobre el contrato de trabajo si:

- no se presenta solicitud de homologación ante la administración;
- la homologación es denegada por la administración.

### Recepción del expediente.

Cuando el expediente está completo, la DIRECCTE envía a cada una de las partes un acuse de recepción sobre el cual indica:

- la fecha de entrada de la solicitud;
- la fecha en que finaliza el plazo de instrucción;
- que a falta de notificación por la administración en el plazo señalado anteriormente, la homologación se considera aceptada.

### El control de la administración.

La DIRECCTE verifica los diferentes elementos que permiten constatar la validez del consentimiento de las partes y los elementos en que se basa el acuerdo del trabajador.

Deben considerarse sustantivos los elementos siguientes (DGT nº 2008-11 de 22 de julio):

- las informaciones relativas a las partes: identidad y dirección de las partes del convenio;
- antigüedad del trabajador en la fecha prevista de extinción del contrato;
- elementos de remuneración, en particular los 12 últimos salarios brutos abonados al interesado, con el fin de determinar la base de cálculo de la indemnización por extinción de contrato;
- si ha habido, al menos, una reunión;
- la verificación de la indemnización específica de extinción por mutuo acuerdo, cuyo importe debe corresponder, como mínimo, al de la indemnización legal de despido
- la fecha prevista de extinción de contrato, que debe ser coherente con los diferentes plazos (de retractación y de instrucción);
- Respeto del derecho de retractación;

La homologación no debe asimilarse a una autorización de despido, Se trata simplemente de verificar que las garantías previstas por la ley han sido respetadas, que el consentimiento de las partes es libre y que la extinción por mutuo acuerdo no es un medio de evitar procedimientos y garantías legales (periodo de protección del empleo en caso de accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, procedimiento de despido iniciado, etc.)

### Decisión de la DIRECCTE.

Denegación de la solicitud. La DIRECCTE debe indicar los fundamentos de hecho y de derecho en que se basa para denegar la homologación y decidir que la extinción no cumple el requisito de libre consentimiento, en particular, por parte del trabajador. La DIRECCTE puede denegar la homologación por:

- no respeto de las reglas de asistencia, indemnización por extinción de mutuo acuerdo inferior al mínimo;
- no respeto del plazo de retractación;
- error de procedimiento;
- ausencia de libertad de consentimiento, etc. etc.

Cuando se deniega la homologación, las partes siguen vinculadas por el contrato de trabajo, que continua en vigor en las mismas condiciones.

Cualquiera de las partes firmantes del convenio pueden recurrir la denegación de la administración ante el "Conseil des Prud'hommes" (Juzgado de lo social)

### Aceptación de la solicitud.

La decisión que acuerda la homologación puede ser:

- explícita, en cuyo caso se valida automáticamente el convenio de extinción por mutuo acuerdo;
- implícita, cuando la administración no responde en el plazo establecido. En este supuesto, la administración no puede reiniciar la instrucción ni dejar sin efecto la



homologación sea cual sea el motivo de ilegalidad o de oportunidad (Código de trabajo artículo L.1237-14; Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

## **Solicitud de homologación para los trabajadores protegidos.**

### Papel del Inspector de trabajo

La extinción del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de un trabajador protegido requiere la autorización del inspector de trabajo en las condiciones aplicables a los supuestos de despido (Código de trabajo artículo L.1237-15)

El inspector de trabajo no tiene que pronunciarse sobre la validez del motivo que justifique la extinción por mutuo acuerdo. Debe simplemente cerciorarse de la libertad de consentimiento y la ausencia de todo tipo de presión del empresario (Código de trabajo artículo L.1237-14; Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

### Procedimiento

Si la extinción afecta a un miembro del comité de empresa, delegado de personal o miembro del comité de seguridad e higiene en el trabajo, el empresario debe consultar al comité de empresa.

Posteriormente debe remitir una solicitud de autorización al inspector de trabajo, utilizando el formulario reglamentario de autorización específica para trabajadores protegidos, acompañada de un ejemplar del convenio y el acta de consulta del comité de empresa. La solicitud ha de dirigirse lo más pronto posible al término del plazo de retractación de 15 días (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

### Plazo de instrucción

En principio, el plazo de instrucción es de 15 días. Sin embargo, puede prolongarse si es necesario para la investigación, conforme a las disposiciones del artículo R.2421-4 del Código de trabajo (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio). La fecha de efectos de extinción del contrato tendrá lugar el día siguiente a la autorización del inspector de trabajo (Código de trabajo artículo L.1237-15).2008-11 de 22 de julio)

## **Extinción del contrato e indemnización del trabajador**

### Fecha de la extinción.

La fecha de extinción del contrato está indicada en el convenio (Código de trabajo artículo L.1237-13). La fijan libremente las partes, a condición que sea a partir del día siguiente a la homologación de la DIRECCTE (Código de trabajo artículo L.1237-13) o, en caso de decisión implícita de la DIRECCTE, a partir del fin del plazo de instrucción.

Puede transcurrir un plazo más o menos largo, según acuerden las partes, entre homologación de la extinción y el carácter efectivo de la extinción (Circular DGT nº 2008-11 de 22 de julio)

### Cálculo de la indemnización específica de extinción.

- Importe mínimo. El importe de la indemnización específica de extinción por mutuo acuerdo figura explícitamente en el convenio firmado por el trabajador y el empresario.

El Código de trabajo establece que no puede ser inferior al importe de la indemnización legal de despido prevista en el artículo L.1243-9 (Código de trabajo artículo L.1237-14), la cual no puede ser inferior a 1/5 de mes de salario por año de antigüedad, a la que se añade 2/15 de mes por año a partir de los 10 años de antigüedad (Código de trabajo artículo L.1234-2).

No obstante, la enmienda nº 4 de 18 de mayo de 2009 al Acuerdo Nacional Interprofesional (ANI) sobre la modernización del mercado de trabajo de 11 de mayo de 2008 dispone que la indemnización específica de extinción del trabajador cuyo contrato de duración indefinida se ha extinguido en el marco de una extinción por mutuo acuerdo ha de ser igual, como mínimo, a la indemnización por despido establecida en el convenio colectivo aplicable, si esta es más favorable que la indemnización legal.

Si al trabajador le es de aplicación un convenio colectivo que establezca dos clases de indemnización por despido, una de despido por motivo personal y otra por motivo económico, el importe de la indemnización específica es igual, como mínimo:

- a la indemnización legal si una de las dos indemnizaciones, como mínimo, es inferior a la indemnización legal, o
- a la indemnización más baja de las dos establecidas en el convenio si las dos son superiores a la indemnización legal (Instrucción de la DGT nº 2009-25 de 8 de diciembre).

#### [Base de cálculo.](#)

La base de cálculo de la indemnización específica de extinción por mutuo acuerdo abonada al trabajador con motivo de dicha extinción, es la media de los 3 o 12 últimos salarios brutos mensuales (debe escogerse la base más favorable)

Si el trabajador ha estado ausente y sin remuneración durante alguno de los periodos citados, el empresario debe establecer un salario bruto medio mensual correspondiente a lo que el trabajador hubiera debido percibir si hubiese trabajado normalmente. Este será la base para el cálculo de la indemnización.

#### [Trabajador con un año de antigüedad como mínimo.](#)

Ni la ley ni el ANI sobre la modernización del mercado de trabajo de 11 de enero de 2008 prevén el pago de una indemnización para trabajadores que tengan menos de un año de antigüedad.

La circular de la DGT nº 2009-04, de 17 de marzo establece que la indemnización se paga a prorrata del número de meses trabajados. Por ejemplo, para un trabajador con 7 meses de antigüedad, la indemnización específica de extinción del contrato por mutuo acuerdo ha de ser:

- Salario bruto mensual medio multiplicado por 1/5 multiplicado por 7/12 (circular de la DGT nº 2009-04, de 17 de marzo)

Sin embargo El Tribunal de Apelación de Montpellier dictó sentencia contraria negando la indemnización específica por importe como mínimo, igual a la indemnización legal, al trabajador que no tiene un año de antigüedad.

La “Cour de Cassation” no ha dictaminado aún sobre este aspecto.

### Régimen social y fiscal de la indemnización.

El régimen social y fiscal de la indemnización de ruptura del contrato de trabajo por mutuo acuerdo es diferente según que el trabajador tenga o no derecho a pensión de vejez en un régimen legal de seguro obligatorio.

- Cuando el trabajador no tiene derecho a beneficiarse de una pensión de jubilación: La indemnización de extinción por mutuo acuerdo está sujeta al impuesto en las mismas condiciones que la indemnización abonada fuera de un plan de salvaguarda de empleo (PSE). Está exenta de las cotizaciones de seguridad social en las mismas condiciones que la indemnización abonada fuera de un plan de salvaguarda de empleo (PSE) y sometida a la contribución general generalizada (CSG) y a la contribución para el reembolso de la deuda social (CRDS) hasta la parte de su importe que excede el mínimo legal o el establecido por convenio.
- Cuando el trabajador tiene derecho a beneficiarse de una pensión de jubilación: La indemnización de extinción por contrato de trabajo por mutuo acuerdo está sujeta, en su totalidad, al abono de las cotizaciones sociales y a la CRDS.

### Consecuencias de la extinción.

Si el trabajador abandona la empresa antes de haber disfrutado la totalidad de sus vacaciones, tiene derecho a una indemnización compensatoria de vacaciones pagadas, así como al conjunto de elementos de remuneración debidos por el empresario en la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Si el contrato de trabajo contiene una cláusula prohibiendo la competencia, el empresario está obligado al abono de la contrapartida financiera, salvo si las partes han decidido anularla.

El empresario debe remitir al trabajador un certificado de trabajo y los documentos necesarios para su inscripción en el servicio público de empleo. Además, debe entregarle un documento de liquidación de remuneraciones al que el trabajador debe acusar recibo.

El empresario debe entregar al organismo recaudador de cotizaciones sociales (URSSAF), antes del 1 de febrero, una declaración informando sobre el número de trabajadores de 55 o más años que han firmado una extinción de contrato por mutuo acuerdo. En caso de incumplimiento de esta obligación, el empresario será sancionado a abonar el equivalente a 600 horas de salario mínimo interprofesional (Código de trabajo. Artículo L.1221-18).

El trabajador tiene derecho a las prestaciones por desempleo en las condiciones del derecho común establecidas (Código de trabajo. Artículo L.5421-1; Código de trabajo. Artículo L.5422-1; Convenio del seguro de desempleo de 6 de mayo de 2011 y su reglamento general anexo, artículo 2)

### **Recurso ante la autoridad judicial. Jurisdicción competente.**

- Trabajador “común”: La jurisdicción competente para juzgar los litigios relativos a la extinción del contrato por mutuo acuerdo de un trabajador que no goce de “especial protección”, la homologación o la denegación de la homologación es el “Conseil des Prud’hommes” (Código de trabajo. Artículo L.1237-14).

La demanda judicial debe presentarse en los 12 meses siguientes a la fecha de homologación del convenio (Código de trabajo artículo L.1237-14)

- Trabajador protegido: En el supuesto de trabajadores protegidos por la legislación, el recurso contra la decisión del inspector de trabajo sobre la autorización o denegación de autorización de extinción por mutuo acuerdo debe presentarse ante el ministro y/o ante el Tribunal administrativo, según las normas de derecho común (Código de trabajo. Artículo L.2422-1)

#### **Nulidad de la extinción de contrato de trabajo por mutuo acuerdo**

Si el convenio es anulado por la jurisdicción competente, las consecuencias de esta nulidad se aplican, principalmente, a la readmisión del trabajador o, en su defecto, al abono de daños y perjuicios. Sin embargo, esta nulidad no obligará al reembolso de las prestaciones económicas por desempleo; ya que las disposiciones del artículo L.1235-4 del Código de trabajo no autorizan tal reembolso.