



La rupture conventionnelle

Depuis sa création par la loi du 25 juin 2008, la rupture conventionnelle, qui constitue un nouveau mode de rupture du contrat de travail distinct de la démission et du licenciement, remporte un franc succès.

Retour sur ce mode de rupture qui suppose un commun accord entre l'employeur et le salarié, une homologation par l'administration du travail et qui ouvre droit pour le salarié aux allocations chômage.

A consulter :

Articles L.1237-13 et suivants du Code du travail

Circulaire DGT du 22 juillet 2008

www.teleRC.travail.gouv.fr

Qui sont les salariés concernés ?

Tous les salariés en contrat à **durée indéterminée** peuvent conclure une rupture conventionnelle, sauf dans les cas suivants :

- salariés dont le contrat est suspendu et qui bénéficient à ce titre d'une protection particulière (congé maternité accident du travail)
- salariés en période d'essai
- rupture du contrat résultant d'un accord de GPEC ou d'un PSE

A noter :

Il n'est pas interdit de conclure des ruptures conventionnelles dans un contexte économique difficile, mais ces ruptures ne doivent pas avoir pour effet de contourner la législation relative au licenciement économique.

La Cour de Cassation estime ainsi que les ruptures conventionnelles qui ont une cause économique et s'inscrivent dans un projet de réduction d'effectifs doivent être prises en compte pour déterminer la procédure à suivre en matière d'information et consultation des représentants du personnel ainsi que l'obligation d'élaborer un PSE.

- situation de harcèlement moral ou de contrainte exercée par l'une des parties

La rupture conventionnelle supposant un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle ne peut être conclue lorsque le consentement du salarié a été vicié. En revanche, l'existence d'un conflit entre le salarié et l'employeur n'affecte pas en lui-même la validité de la rupture.





Quelle est la procédure applicable ?

- **Un ou plusieurs entretiens**

Un ou plusieurs entretiens (en général, 2 ou 3) doivent être fixés par l'employeur et le salarié afin de déterminer les modalités de la rupture conventionnelle. Même si la loi ne l'exige pas, une invitation à l'entretien est souvent établie par écrit.

Le salarié doit être averti qu'il a la possibilité de se faire assister **par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise**. Lorsqu'il n'existe aucune institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié peut également se faire assister par un **conseiller du salarié** choisi sur une liste arrêtée dans chaque département par le préfet.

A noter ! si le salarié est assisté lors de l'entretien, l'employeur a également la possibilité de se faire assister (à condition d'en informer le salarié), soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

- **Signature de la convention de rupture**

Une fois que les parties se sont mises d'accord sur les modalités de la rupture, la convention de rupture devra être signée par les deux parties et établie en double exemplaire. Elle fixe la date de la rupture (au plus tôt le lendemain de l'homologation) et le montant des indemnités de rupture ainsi que, le cas échéant, le sort des autres avantages, la prise en compte du reliquat de DIF, etc...

Remarque : la loi ne fixe pas de délai entre les entretiens et la signature de la convention : rien n'interdit donc de tenir les entretiens et de signer la convention le même jour.

- **Délai de rétractation**

Le salarié, tout comme l'employeur, garde encore la possibilité de se **rétracter dans un délai de 15 jours calendaires** (samedi et dimanche compris) à compter de la date de signature de la convention. Ce délai démarre le lendemain de la date de signature et se termine au quinzième jour à 24 heures. Si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (courrier recommandé ou remis en mains propres). La partie qui décide de se rétracter n'a pas à motiver sa décision.

Remarque : si l'une des parties se rétracte, il n'y a pas rupture du contrat de travail. Ce dernier se poursuivra dans les conditions habituelles.





- **Homologation de la rupture conventionnelle**

La validité de la convention est subordonnée à son homologation par l'autorité administrative (DIRECCTE).

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation de la rupture à la DIRECCTE dont relève l'entreprise ou l'établissement concerné, accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture.

L'administration a alors **15 jours ouvrables (dimanche non compris)**, à compter du lendemain de la date de réception de la demande, pour accepter ou refuser l'homologation. Les motifs d'un rejet d'homologation doivent être précisés : non-respect des règles d'assistance, absence de consentement, ...

Le silence de l'administration vaut acceptation de l'homologation de la rupture, à l'issue du délai de 15 jours.

- **Rupture du contrat**

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir, au plus tôt, que le lendemain du jour de l'homologation. Une autre date postérieure peut être retenue. L'employeur remet au salarié :

- un certificat de travail
- un reçu pour solde de tout compte
- une copie de l'attestation Pôle emploi avec le motif « rupture conventionnelle d'un CDI »

Notez-le ! En cas de rupture conventionnelle, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture santé et prévoyance.

Quelles indemnités sont dues au salarié ?

- **L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

Son montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement, c'est-à-dire : 1/5ème de mois par année d'ancienneté auquel il faut ajouter 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. La base de calcul est la moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de salaire, selon la solution la plus favorable au salarié.

Si elle est plus favorable que l'indemnité légale, c'est le montant de **l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective** qui doit être versé au salarié.





A noter ! Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'indemnité de rupture est notamment assujettie au forfait social de 20 % du premier euro jusqu'à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 74 064 € pour l'année 2013.

- **Autres indemnités**

L'indemnité compensatrice de congés payés est due si le salarié n'a pas pris tous les congés payés qu'il a acquis.

Par ailleurs, les parties sont libres de prévoir dans la convention de rupture le versement de toute autre indemnité.

Quels sont les recours possibles ?

Tout contentieux portant sur la convention, l'homologation ou le refus d'homologation par la DIRECCTE relève de la compétence du conseil des Prud'hommes. Ce recours doit être formé dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

La rupture conventionnelle avec un salarié protégé

S'agissant des représentants du personnel qui bénéficient d'une protection ; la rupture conventionnelle est possible mais elle doit être soumise à certaines règles :

- **avis du comité d'entreprise** avant la signature de la convention
- demande **d'autorisation** à l'inspecteur du travail d'effectuer une rupture conventionnelle, à l'issue du délai de rétractation ;
- nécessité d'une décision de l'inspecteur du travail pour que la rupture intervienne ; à défaut de réponse dans un délai de 2 mois, la rupture est refusée.

