

La rupture conventionnelle du contrat de travail : Mode d'emploi

Accroche :

La rupture conventionnelle du contrat de travail créée par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 est un nouveau mode de rupture négociée qui a déjà fait des adeptes dans l'entreprise puisqu'elle représentait à fin novembre 2008 environ 5 % des départs de salariés en CDI (soit 20 000 environ).

Quelles sont les conditions de validité de ce mode de rupture ? Quelle est la procédure à suivre ?

Introduction :

L'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie. A côté de la rupture négociée de droit commun, la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a créé la rupture conventionnelle du contrat de travail, exclusif de la démission et du licenciement, qui permet de mettre fin à un CDI en l'absence de différend entre les parties.

Elle est cependant soumise à certaines conditions, règles et formalités afin de garantir le respect des droits du salarié.

Définition et conditions

La rupture conventionnelle homologuée est un mode de rupture négociée du contrat de travail à durée indéterminée qui résulte de la signature d'une convention par les deux parties. Elle ne peut être imposée par l'employeur ou le salarié.

Ce mode de rupture est ouvert à tous les employeurs et à tous les salariés, y compris les salariés protégés sous réserve de l'autorisation de l'inspection du travail.

Elle ne s'applique pas au CDD, au contrat d'apprentissage, aux ruptures résultant des accords collectifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et aux Plans de Sauvegarde de l'Emploi. Elle est exclue du champ du licenciement économique, l'employeur n'en tient donc pas compte pour apprécier ou non la procédure de licenciement économique à mettre en œuvre.

La rupture conventionnelle du contrat de travail est soumise à trois conditions :

- le consentement doit être libre, tant sur le principe de la rupture que sur ses conditions
- le formalisme fixé par la loi doit être respecté
- la convention de rupture doit être homologuée par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Quelle est la procédure à suivre ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail est soumise à des dispositions spécifiques destinées à garantir la liberté du consentement des parties sur le principe et les conditions de la rupture. La procédure à respecter comprend trois étapes (entretien(s) préalable(s), signature d'une convention, demande d'homologation), pendant lesquelles le contrat de travail continue de s'exécuter, sauf accord exprès des parties.

Entretien(s) préalable(s)

Salarié et employeur conviennent du principe de la rupture conventionnelle lors d'au moins un entretien (C. trav, art L1237-12). Il est cependant conseillé d'en prévoir au moins deux afin de s'assurer du libre consentement des parties. La loi ne fixe pas de formalisme spécifique pour ces entretiens. Il est néanmoins prudent pour des raisons de preuve de convier le salarié par écrit afin de fixer les date, heure et lieu des entretiens.

L'employeur doit notamment informer le salarié de la possibilité de se faire assister lors de cet entretien et lui fournir la liste des conseillers du salarié ou lui indiquer le lieu de consultation de cette liste (mairie ou inspection du travail).

Le salarié peut ainsi demander l'assistance :

- d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise qui peut être un élu (DP, CE) ou un représentant syndical
- ou, en l'absence d'IRP dans l'entreprise, d'un conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Il doit en informer l'employeur au préalable.

L'employeur peut quant à lui se faire assister, uniquement si le salarié se fait lui-même assister, par :

- une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise
- ou, 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

La loi ne précise pas sous quelle forme, ni sous quel délai chacune des parties doit informer l'autre de son intention de se faire assister. En pratique, il est conseillé de respecter un délai de prévenance raisonnable pour permettre à l'employeur de prendre ses dispositions et de formaliser cette information par écrit.

Au cours de ces entretiens, l'employeur et le salarié se mettent d'accord sur :

- la date de la rupture (qui ne peut intervenir qu'au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation),
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (au moins égale à l'indemnité légale de licenciement)

L'employeur doit informer le salarié qu'il peut recueillir les informations et avis nécessaires à sa décision auprès du Pôle Emploi, qu'il bénéficiera de l'assurance chômage et du régime social et fiscal de l'indemnité de rupture.

Peuvent également être abordés :

- certaines clauses du contrat de travail (non-concurrence, dedit-formation, engagement de confidentialité...),
- le DIF (à utiliser avant la rupture du contrat),
- les avantages dont bénéficiait le salarié (véhicule de fonction, outils NTIC...)

Signature d'une convention de rupture

Il s'agit d'un formulaire qui fixe les conditions de la rupture (montant de l'indemnité conventionnelle de rupture, date de la rupture). Il est possible de rédiger un avenant à ce formulaire pour aborder l'ensemble des points traités lors de la négociation. Chacune des parties peut le compléter de toute information ou commentaire permettant d'apprécier le libre consentement.

La rupture effective du contrat de travail ne peut intervenir avant le lendemain de l'homologation. Dans ce cadre, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de fin du contrat de travail.

Chacune des parties doit dater et signer la convention, précédé de la mention manuscrite "Lu et approuvé".

[Télécharger le modèle officiel de la convention de rupture conventionnelle](#)

Le délai de rétractation

A compter du lendemain de la date de signature de la convention, employeur et salarié disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette décision de rétractation n'a pas à être motivée et dès lors que l'une des parties s'est rétractée, le contrat de travail se poursuit.

Demande d'homologation

Pour être valide, la convention de rupture doit être homologuée par la DDTEFP. Dès le lendemain de la fin du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié peut adresser le formulaire de demande d'homologation accompagnée d'un exemplaire de la convention à la DDTEFP dont relève l'établissement (remise directe ou lettre recommandée avec avis de réception).

[Télécharger le formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle](#)

Ce formulaire comprend quatre parties :

- des informations relatives aux parties à la convention de rupture (état civil),
- des informations sur le déroulement des échanges, en précisant le cas échéant, les noms, prénoms et qualités des assistants,
- des informations sur la convention de rupture,
- une partie réservée à la décision de l'administration.

Chacune des parties peut compléter ou commenter ce formulaire.

Instruction de la demande d'homologation

Si le dossier est incomplet, la DDTEFP en informe les parties avec une notification d'irrecevabilité de la demande et en précisant les pièces manquantes. Lorsque le dossier est complet, elle adresse à chacune des parties un avis de réception contenant la date de réception de la demande, la date d'expiration du délai d'instruction et la mention que l'homologation est réputée acquise à défaut de décision dans le délai imparti.

La DDTEFP dispose d'un délai de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour ouvrable de réception de la demande complète, pour vérifier la validité de la convention et plus particulièrement la liberté de consentement et les éléments fondant l'accord du salarié :

- identités des parties à la convention,
- l'ancienneté du salarié
- les éléments de rémunération,
- la tenue d'au moins un entretien,
- les assistants des parties,
- la signature de la convention de rupture,
- la vérification de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- la date envisagée de la rupture
- le respect du droit de rétractation.

Décision de l'administration

Le refus d'homologation doit être motivé. Différentes raisons peuvent conduire l'administration à refuser l'homologation : non-respect des règles de l'assistance ou du délai de rétractation, indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum légal, erreur(s) de procédure, absence de liberté de consentement...

En cas de refus, les parties restent liées et le contrat de travail continue de s'exécuter. L'une ou l'autre peuvent former un recours de cette décision.

L'homologation de la rupture peut être explicite ou implicite en cas de défaut de réponse de la DDTEFP dans le délai imparti.

Droits du salarié suite à une rupture conventionnelle du contrat de travail

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le salarié bénéficie d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est négocié avec l'employeur sans pouvoir être inférieur à l'indemnité légale de licenciement. Le régime fiscal et social de cette indemnité diffère en fonction de l'âge du bénéficiaire (âge de la retraite ou non).

Si le salarié n'a pas atteint l'âge de la retraite, les plafonds d'exonération sont les mêmes que pour l'indemnité légale de licenciement : elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur

le revenu à concurrence de son montant légal ou conventionnel. Si l'indemnité dépasse ce montant, elle reste exonérée dans la limite de 6 fois le plafond de sécurité sociale en vigueur au moment de son versement, à hauteur du plus élevé des 2 seuils suivants :

- deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat
- ou 50% du montant de l'indemnité si ce montant est supérieur

Si le salarié a atteint l'âge de la retraite, le régime social et fiscal de l'indemnité est le même que celui applicable aux indemnités de départ en retraite (exonération d'impôt sur le revenu dans la limite de 3050€ et assujettissement aux cotisations sociales et à la CSG/CRDS).

Autres indemnités et documents

Le cas échéant, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur. Il reçoit également un certificat de travail, un exemplaire de l'attestation Assédic et un solde de tout compte.

Droit à l'indemnisation chômage

Le salarié bénéficie des allocations de chômage dans les conditions de droit commun.

Les recours

La rupture conventionnelle ne peut être remise en cause qu'en cas de vice de consentement (erreur, dol, violence) et chaque partie peut contester la décision de l'administration.

Le Conseil des Prud'hommes (CPH) est le seul compétent pour connaître les litiges relatifs aux conventions de rupture conventionnelle d'un salarié non protégé.

La décision d'homologation ne peut pas faire l'objet d'un recours hiérarchique devant le ministre, ni d'un recours contentieux devant le tribunal administratif.

Le recours devant le CPH doit être formulé dans les 12 mois suivant l'homologation/le refus d'homologation de la convention. Si la rupture conventionnelle est remise en cause pour vice de consentement, elle est déclarée nulle par le juge et le salarié est réintégré dans l'entreprise.

En revanche, le juge ne peut homologuer une convention qui relève du seul pouvoir de l'administration.

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé

Concernant les salariés protégés, l'inspecteur du travail reste compétent pour accorder une autorisation de rupture conventionnelle qui vaut homologation. Son contrôle ne porte pas sur le motif de la rupture mais sur le consentement du salarié et l'absence de toute pression de l'employeur.

En pratique, il convient de consulter au préalable le Comité d'Entreprise (CE) si la rupture concerne un membre élu du CE, un Délégué du Personnel ou un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

La demande d'autorisation est transmise, dans les mêmes conditions que pour un salarié non protégé, à l'Inspection du Travail, accompagné d'un exemplaire de la convention et du procès-verbal de consultation du CE.

[Télécharger le formulaire de demande d'autorisation de rupture conventionnelle d'un salarié protégé](#)

Le recours contre la décision d'autorisation ou de refus de rupture conventionnelle prise par l'inspecteur du travail est formulée devant le ministre et/ou devant le tribunal administratif selon les règles de droit commun.

Les étapes de la rupture conventionnelle du contrat de travail

