



la rupture conventionnelle du contrat de travail

publié le 19/12/2012, vu 2080 fois, Auteur : [Maître Anne-Laure Brun](#)

La rupture conventionnelle du contrat de travail appelle de nombreuses interrogations.

La rupture conventionnelle est un mode rupture du contrat de travail qui permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle est régie par les dispositions des articles L1237-11 à L1237-16 du Code du Travail issue de la loi du 25 juin 2008 "*portant modernisation du marché du travail*".

Elle doit être impérativement convenu d'un commun accord par les partie. l'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié.

Compte tenu de la situation de subordination du salarié, le consentement de celui-ci doit être libre et éclairé car à défaut il ne s'agirait plus d'un commun accord des parties au contrat .

En ce cas si la démonstration d'un consentement vicié du salarié était acquise, la rupture conventionnelle peut être remise en cause devant le Conseil de Prud'hommes qui pourrait la requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cela peut être le cas s'il est établi qu'un litige existait avant sa signature.

La rupture conventionnelle est ouverte au salarié en CDI mais ne s'applique pas en matière de CDD ou de contrat temporaire.

Cas d'exclusion

La rupture conventionnelle ne peut intervenir lorsque:

- l'inaptitude du salarié a été reconnue
- en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle du salarié
- en cas de congé maternité de la salariée

La procédure

La rupture conventionnelle obéit à une procédure spécifique ; entretien entre les deux parties, homologation de la convention..

Les parties conviennent du principe de la rupture lors d'un ou plusieurs entretiens au cours duquel le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La convention de rupture élaborée par les deux parties définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Elle fixe également la date de rupture du contrat qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié sont libre de définir la date de fin du contrat de travail qui, sauf accord express des parties, continue à s'exécuter normalement pendant la procédure de rupture conventionnelle.

A compter de la signature de la convention, l'employeur et le salarié dispose d'un délai de 15 jours pour revenir sur leur décision. Ce droit de rétractation s'exerce par lettre adressé par tout moyen attestant de sa réception par l'autre partie.

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente soit la DDTE , au moyen d'un formulaire réglementaire, qui contient en sa partie 3 la convention de rupture.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour instruire la demande et à défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

La rupture conventionnelle peut -elle être remise en cause?

Le Conseil de Prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la rupture conventionnelle. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Les indemnités dues

Le salarié peut prétendre à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, éventuellement négocié avec l'employeur, dont le montant ne doit pas être inférieure à celui de l'indemnité légale et au moins égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement dès lors qu'elle est plus favorable que l'indemnité légale.

S'agissant du régime fiscal et social de cette indemnité, n'est pas soumise à l'impôt sur revenu la fraction de l'indemnité de rupture d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

- soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année précédent la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond de calcul des cotisations de sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités
- soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou à défaut par la loi.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour les congés acquis au moment de la rupture.

L'employeur doit lui remettre au moment du départ de l'entreprise, un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi ainsi qu'un reçu pur solde de tout compte.

Le salarié pourra prétendre percevoir les indemnités chômage.

Dans le cadre de cette procédure, l'assistance d'un avocat est recommandée pour avoir une connaissance approfondie des étapes de la procédure et de ses conséquences pour chaque cas particulier eu égard à la négociation éventuelle qui peut s'engager entre les parties.