



La rupture conventionnelle fête ses 10 ans

Actualité législative publié le **08/02/2018**, vu **1202 fois**, Auteur : [ACHACHE Maeva](#)

La rupture conventionnelle fête ses 10 ans. C'est l'occasion pour Me Maëva ACHACHE de revenir sur ce mode de rupture du contrat de travail. Mise en place en 2008, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin d'un commun accord au contrat de travail. En contrepartie de cette rupture conventionnelle, l'employeur verse au salarié une somme forfaitaire appelée l'indemnité de rupture conventionnelle. Par ailleurs, ce mode de rupture reste intéressant pour le salarié qui perçoit alors les allocations chômage. Cette procédure se déroule en plusieurs étapes, chacune essentielles, qu'il convient d'expliquer.

- **La mise en place d'un ou plusieurs entretiens préparatoires.**

Ces entretiens permettent aux parties de se mettre d'accord sur les conditions de la rupture (montant de l'indemnité de rupture, date de la rupture...).

Contrairement aux procédures disciplinaires, la convocation à ces entretiens est libre. Il n'est pas nécessaire qu'elle soit faite par écrit (CA Rouen, 12 avr. 2011, n°10-4389).

Lors de ces entretiens, tant le salarié que l'employeur peuvent se faire assister.

Le salarié a le choix entre un salarié de l'entreprise (représentant du personnel ou non) ou, en l'absence d'institution représentative du personnel au sein de l'entreprise, par un conseiller du salarié.

L'employeur quant à lui, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, par un membre de son organisation syndicale d'employeurs ou encore par un autre employeur relevant de la même branche.

Dans tous les cas, si l'une ou l'autre des parties entend se faire assister lors de ces entretiens, elle doit en informer l'autre partie.

- **La signature de la convention de rupture :**

Elle permet de fixer par écrit les conditions de rupture convenues entre les parties et notamment :

- La date de rupture du contrat de travail, laquelle ne peut être fixée au plus tôt qu'au lendemain du jour de l'homologation ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail ;

Il convient de noter qu'il n'existe aucun préavis légal dans ce mode de rupture. Cependant les parties peuvent fixer d'un commun accord la durée d'un préavis, et ce afin de permettre à chacun d'entre elle de s'organiser.

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Cette indemnité doit être

au moins égale à l'indemnité légale de licenciement prévue par la loi ou la Convention collective applicable.

L'indemnité est due, quelle que soit l'ancienneté du salarié.

La signature de la convention de rupture ne peut intervenir qu'à l'issue des entretiens préparatoires.

- **Remise d'un exemplaire original de la convention de rupture au salarié**

L'employeur a l'obligation de remettre un exemplaire de la convention au salarié.

A défaut, le salarié peut obtenir devant le Conseil de Prud'hommes l'annulation de la rupture conventionnelle et la reconnaissance d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- **Le droit de rétractation :**

Tant le salarié que l'employeur disposent d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention de rupture pour se rétracter.

Il est préférable que cette rétractation soit alors être adressée à l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception. Cela permet de certifier que la rétractation est intervenue dans le délai imparti par la loi.

- **Le dépôt de la demande d'homologation à la DIRECCTE :**

La convention de rupture doit être adressée à la DIRECCTE afin de pouvoir être homologuée et produire ses effets.

Cette demande d'homologation ne peut être déposée qu'au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation de 15 jours.

- **L'instruction de la demande par l'administration :**

L'Administration a alors un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande d'homologation.

En l'absence de réponse de la DIRECCTE dans ce délai de 15 jours, la convention de rupture est homologuée.

En cas de refus d'homologation, la DIRECCTE doit alors motiver sa décision.

- **Fin du contrat de travail :**

La fin du contrat ne peut intervenir qu'après le délai d'instruction du dossier par la DIRECCTE.

L'employeur doit alors remettre au salarié ses documents de fin de contrat, à savoir :

- Le certificat de travail ;
- L'attestation Pôle Emploi ;
- Le solde de tout compte ;

- Eventuellement l'état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale.
- Eventuellement, l'indemnité de non concurrence si le contrat de travail prévoyait une clause de non concurrence non levée par l'employeur.

Comme précédemment indiqué, à l'issue du contrat, le salarié a droit aux allocations chômage s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier.

- **Recours contre la convention de rupture :**

Tout recours concernant la convention de rupture, son homologation ou le refus d'homologation doit être présenté au Conseil de Prud'hommes compétent dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention de rupture.

* *

*

Maître Maëva ACHACHE, avocate au Barreau de Paris, vous propose de vous assister dans le déroulement de la procédure de rupture conventionnelle.

En cas de recours, elle peut également vous conseiller et vous représenter dans une procédure contentieuse devant le Conseil de prud'hommes.