



Rupture conventionnelle : Tout ce que vous devez savoir sur l'accord amiable et la procédure

Fiche pratique publié le **08/04/2024**, vu **996 fois**, Auteur : [Blog de Le Bouard Avocats Versailles](#)

Les clés de la rupture conventionnelle : accord amiable, indemnités, procédure spécifique, et droits et obligations. Un guide complet pour naviguer dans les aspects légaux et pratiques de cette méthode de résiliation de contrat.

La rupture conventionnelle est une manière de mettre fin à un contrat de travail d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Cette méthode présente des avantages pour les deux parties, notamment en termes d'indemnité, de droit au chômage et de préavis. Cependant, il existe également des règles précises régissant cette procédure spécifique, qui varient en fonction des situations et peuvent donner lieu à des négociations et des contestations. Dans cet article, nous passons en revue les différents aspects de la rupture conventionnelle, ses formalités, ainsi que les droits et obligations des parties impliquées.

Accord amiable et indemnité de rupture conventionnelle

Pour qu'une rupture conventionnelle puisse avoir lieu, un accord amiable doit être trouvé entre l'employeur et le salarié. Celui-ci peut être motivé par divers facteurs tels que des considérations personnelles ou professionnelles, mais également par des raisons économiques. Une fois que les deux parties s'entendent sur les conditions de la séparation, elles doivent **formaliser leur accord par écrit** dans un document spécialisé appelé "accord de rupture". Selon le Code du travail ([Le Bouard Avocats](#)), le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle doit au moins être équivalent à celui d'une indemnité légale de licenciement. Les employeurs ont toutefois la possibilité de proposer un montant supérieur, qui devra également figurer dans le document de rupture.

La procédure spécifique de la rupture conventionnelle

Avant d'officialiser l'accord, les deux parties doivent respecter une **procédure spécifique établie par la loi**. Celle-ci inclut notamment :

- **Un entretien entre employeur et salarié** : pendant cet échange, les deux protagonistes discutent des conditions et modalités de la séparation à l'amiable.
- **La signature de l'accord de rupture** : ce document doit être rédigé en double exemplaire et signé par les deux parties.
- **L'envoi du formulaire Cerfa de demande d'homologation** : après avoir rempli et signé le formulaire en question, l'employeur doit l'adresser à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE). Cet organisme a pour mission de s'assurer que les droits des deux parties sont respectés et que

l'accord est conforme à la législation en vigueur. Si aucune réponse n'est reçue dans un délai de 15 jours ouvrables, l'homologation est considérée comme tacitement acceptée.

Le préavis et le certificat de travail

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, il n'est généralement **pas nécessaire d'effectuer un préavis**, sauf si les deux parties en conviennent autrement. En outre, l'employeur doit fournir au salarié un **certificat de travail** attestant de la durée d'emploi et des fonctions exercées. Ce document est essentiel pour le salarié qui souhaite par la suite bénéficier de ses droits au chômage.

Droit au chômage et rétractation

Un avantage considérable de la rupture conventionnelle réside dans le fait que le salarié conserve son **droit aux allocations chômage**, à condition toutefois que la procédure spécifique ait été respectée et que l'accord ait été homologué par la DIRECCTE.

En ce qui concerne la rétractation, il est prévu par la loi un délai de 15 jours calendaires après la signature de l'accord de rupture, pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. Passé ce délai, la demande d'annulation ne sera plus recevable sauf circonstance exceptionnelle (vices du consentement, pressions etc.).

Négociation et contestation d'une rupture conventionnelle

La **négociation** joue un rôle central lors d'une rupture conventionnelle, notamment concernant les indemnités de départ et les conditions de sortie. Les employeurs et les salariés ont donc tout intérêt à se faire accompagner par un professionnel (avocat ou conseiller juridique, par exemple) afin d'éviter les éventuels désaccords et de s'assurer que leurs droits sont respectés. Il peut arriver que les parties ne parviennent pas à s'entendre sur les conditions de la rupture, ce qui entraîne alors une **contestation de la rupture conventionnelle**. Dans cette situation, l'affaire doit être portée devant le conseil des prud'hommes ou le juge du travail. Le rôle de ces instances consiste à vérifier si l'accord a respecté les règles en vigueur et à statuer sur d'éventuelles erreurs ou irrégularités.

Les conséquences d'une contestation réussie

Si la contestation est retenue par la juridiction compétente, cela peut avoir plusieurs conséquences pour les parties :

- **L'annulation de l'accord de rupture conventionnelle** : dans ce cas, le salarié est réintégré dans son emploi ou perçoit des indemnités compensatrices correspondant à la période écoulée depuis la rupture conventionnelle.
- **Le versement d'indemnités supplémentaires** : si l'employeur n'a pas respecté certaines conditions lors de la procédure, il peut être condamné à verser au salarié des dommages-intérêts pour réparer le préjudice subi.

En conclusion, la rupture conventionnelle constitue une solution avantageuse pour mettre fin à un contrat de travail, pour autant que les deux parties respectent les réglementations en vigueur et s'accordent sur les modalités de départ. Les étapes de négociation, d'homologation et de rétractation sont autant de garanties offertes par la législation pour s'assurer que chacun puisse faire valoir ses droits et protéger ses intérêts.