



RUPTURE CONVENTIONNELLE : PROCEDURE ET RISQUES

Fiche pratique publié le 14/01/2022, vu 1695 fois, Auteur : [GRELIN & ASSOCIES](#)

La rupture conventionnelle est le seul mode amiable de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Elle est encadrée par les dispositions de la loi du 25 juin 2008 (articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail).

Conclure une rupture conventionnelle n'est pas sans risques et suppose le respect d'une procédure précise. A défaut, cette dernière pourrait être annulée par les juges du fond et être qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Concernant la forme, le code du travail impose à minima la tenue d'un entretien préalable. Durant cet entretien, l'employeur et le salarié peuvent se faire assister. L'employeur a l'obligation d'informer le salarié de cette capacité (*précision à faire figurer dans le courrier de convocation à l'entretien*).

Il appartiendra à celui qui invoque la nullité de la prouver, ce qui en pratique peut s'avérer compliqué.

Au cours de cet entretien, sera établi un accord de rupture conventionnelle écrit mentionnant obligatoirement la date de rupture du contrat ainsi que le montant de l'indemnité de rupture.

A noter que, le montant de l'indemnité de rupture ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement. Toutefois, des dispositions conventionnelles ou contractuelles peuvent prévoir une formule de calcul plus avantageuse.

A compter de la signature, chaque partie dispose d'un droit de rétractation d'une durée de 15 jours calendaires.

Concernant la date de rupture prévue dans la convention, cette dernière ne peut être prévue qu'après l'homologation par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités compétentes (inspection du travail).

En pratique voici comment une rupture conventionnelle s'inscrit dans le temps :

- entretien(s) préalable(s) ;
- accord de rupture conventionnelle signé par les parties ;
- délai de 15 jours calendaires de rétractation à compter de la signature ;
- la partie la plus diligente saisit l'inspection du travail pour homologation (par télétransmission ou par courrier) ;
- délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour effectuer le

contrôle ;

- le silence de l'administration à l'expiration du délai vaut homologation ;
- la rupture du contrat de travail peut avoir lieu.

Bien qu'assez libre sur le principe la rupture conventionnelle est enfermée dans des délais stricts qui en font une procédure relativement longue par rapport à la date de l'accord.

Il est donc impératif de fixer un calendrier et de s'y tenir.

A titre d'exemple : si vous envisagez de signer une rupture conventionnelle le 01/01/2022, vous devrez d'abord fixer un entretien rapidement soit le 10/01/2022 (délais postaux pour acheminement de la convocation) et convenez d'un accord formalisé à l'écrit et signé. Le 25/01/2022, le délai de rétractation est expiré. Si vous êtes très diligent vous enverrez la demande d'homologation le lendemain. Il faudra attendre le 15/02/2022 pour que le délai de 15 jours ouvrables soit passé. Afin de limiter les risques il est conseillé d'ajouter un jour après chaque délai. Ainsi en pratique même si vous étiez d'accord sur le principe de la rupture dès le 1^{er} janvier il faudra attendre près d'un mois et demi pour que la rupture soit effective.

Attention, si l'employeur ou le salarié exerce son droit de rétractation, la rupture est supposée n'avoir entraîné aucun effet. Dès lors, l'employeur a la possibilité de reprendre une procédure disciplinaire. Il convient de préciser que la rupture conventionnelle ne constitue pas un acte interruptif de la prescription des faits fautifs, il est donc nécessaire d'être très vigilant.

Par exemple :

Votre salarié commet une faute grave justifiant son licenciement le 14/01/2022. Vous avez donc jusqu'au 14/03/2022 pour sanctionner ce fait. Finalement vous hésitez à engager une procédure de licenciement et vous envisagez une rupture conventionnelle. Les négociations s'éternisent ou le salarié se rétracte le 14^e jours et vous ne trouvez pas d'accord à la date du 15/03/2022. Le fait fautif sera donc prescrit et vous ne pourrez pas l'invoquer à l'appui d'un licenciement.

*Il est important de souligner que même si vous avez notifié un licenciement à un salarié pour cause réelle sérieuse, il est possible d'y renoncer en signant une rupture conventionnelle pendant le préavis. Il s'agit d'une exception au principe fondamental « **rupture sur rupture ne vaut** ». [1]*

Il est également possible de conclure une rupture conventionnelle au cours d'une suspension du contrat de travail consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, [2] pendant un congé maternité ou encore avec un salarié protégé. A noter que dans ce dernier cas l'autorisation de l'inspection du travail sera requise.

Enfin, en cas de contestation relative à une rupture conventionnelle le juge compétent sera le Conseil de prud'hommes pour un salarié non protégé et le tribunal administratif pour un salarié protégé.

En conclusion, les avantages d'une rupture conventionnelle sont nombreux. Pour l'employeur l'avantage est principalement la sécurisation de la fin de la relation de travail et la possibilité d'éviter un contentieux. Pour le salarié, la rupture conventionnelle permet d'éviter une procédure contentieuse longue ou les effets d'une démission tels que l'absence de droit au chômage. De plus, outre l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, le salarié percevra une indemnité compensatrice de congés payés et continuera d'être payé tout au long de la procédure.

Toute l'équipe du cabinet Grelin & Associés est à votre écoute pour vos problématiques liées au droit du travail.

[GRELIN & ASSOCIÉS](#)

248, Boulevard Raspail 75014 Paris

Tél : 01 42 18 11 11

contact@ig-avocat.fr

Mots clefs : rupture ; conventionnelle ; individuelle ; droit du travail ; avocat ; avantages ; procédure ; amiable ; Conseil de prud'hommes ; contentieux ; conciliation ; accord ; indemnité ; risque ; homologation ; durée ; rétractation ;

[1] Cass soc 3 mars 2015 n° 13-20.549

[2] Cass. soc 30 sept. 2014 n° 13-16.297