



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

publié le **05/02/2010**, vu **7998 fois**, Auteur : [Maître Emilie de LA PORTE des VAUX](#)

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a créé un nouveau mode de rupture du contrat à durée indéterminée : la rupture conventionnelle. Il s'agit d'une rupture d'un commun accord entre l'employeur et le salarié

L'article **L1237-11 du code du travail** définit la rupture conventionnelle comme suit :

« L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle repose sur la garantie de la liberté du consentement des parties et résulte d'une convention signée par les parties au contrat. »

La rupture conventionnelle est ouverte à tous les salariés titulaires d'un CDI.

La procédure de rupture conventionnelle commence par un entretien. Aucun formalisme particulier n'est requis pour l'organisation ou la tenue de cet entretien.

Le salarié peut décider d'être assisté à cet entretien soit par un salarié de l'entreprise soit par un conseiller du salarié.

L'employeur peut également être assisté par une personne 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.

Toutefois, l'employeur ne sera assisté que si le salarié lui-même ne vient pas seul à l'entretien.

Le salarié doit ainsi informer son employeur avant l'entretien de son souhait d'être assisté.

La convention de rupture négociée lors de cet entretien doit notamment contenir le montant de l'indemnité de rupture et la date de rupture :

- l'indemnité de rupture ne peut être inférieure ni à l'indemnité légale ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- La date de rupture ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Une fois la convention signée, elle doit être homologuée. La demande d'homologation est faite par l'intermédiaire d'un formulaire type dont un modèle est disponible sur le site internet

www.travail-solidarite.gouv.fr.

L'autorité administrative compétente pour procéder à l'homologation est le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Les parties ont la possibilité de se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de signature de la convention de rupture. La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé ; le délai démarre le lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine au quinzième jour à 24 heures.

Le lendemain de la fin du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse la convention et le formulaire au DDTEFP du lieu où est établi l'employeur ou plus exactement du DDTEFP dont relève l'établissement où est employé le salarié, en vue de l'homologation.

Il est fortement conseillé d'adresser la convention par lettre recommandée avec accusé de réception, qui est le moyen le plus efficace pour apporter la preuve de la date de réception par l'administration.

L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour en contrôler la régularité et s'assurer du libre consentement des signataires. Son silence vaut décision d'homologation.

Le contentieux en matière de rupture conventionnelle relève de la compétence du conseil de prud'hommes. Le recours doit être introduit dans les 12 mois de l'homologation ou du refus d'homologation de la convention.

L'avantage d'une telle rupture conventionnelle est que le salarié peut bénéficier des allocations chômage et qu'aucun motif n'est invoqué à l'origine de la rupture.