Image not found or type unknown

POURQUOI CHOISIR LA RUPTURE CONVENTIONNELE ?

publié le **15/01/2013**, vu **3432 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Pourquoi les ruptures conventionnelles ont elles du succès pour mettre fin à un CDI ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée signée entre un salarié et son employeur est un mode de rupture à succès.

Elle envisage un départ négocié et organise d'un commun accord les conditions de cessation des relations de travail (ex celles liées à la date de départ et au financement de la rupture).

L'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail de 2008 a consacré ce mode autonome de rupture à côté du licenciement et de la démission. Les articles **L.1237-11 à L. 1237-16 du Code du travai**l encadrent cette procédure par une homologation garantissant la liberté du consentement des parties.

Pourquoi opter pour un tel mode de rupture ?

I La rupture conventionnelle est un mode de rupture simple pour les parties

A) Pour l'employeur

Celui-ci préfèrera une rupture conventionnelle à un licenciement économique pour diverses raisons

- moins de procédure,

- pas d'obligation de motivation du licenciement, ce qui est avantageux si l'employeur n'a pas de réel motif de licenciement, ni de reclassement)

- La rupture intervient en dehors de tout litige.

B) Pour le salarié

- pour éviter tous tracas

- pour percevoir une indemnité exonérée de charges sociales et d'impôt d'un montant au moins équivalent à celui de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle

- pour percevoir les allocations d'assurance chômage.

II- ce mode de rupture manifeste l’expression d'une volonté concertée dans une convention formaliste.

A) Une convention: manifestation d'un commun accord de rupture non équivoque.

Si la rupture conventionnelle est un dispositif de rupture du contrat de travail relativement souple, elle n'en demeure pas moins formaliste.

La **cour d'appel de Lyon** le **23 septembre 2011** *(n° 10/09122)*,a annulé une rupture conventionnelle signée par un salarié qui n'avait pas reproduit sur le formulaire la mention « lu et approuvé », et n’avait pas eu communication d’un exemplaire de ce formulaire.

Un nouveau formulaire de demande d'homologation N° Cerfa 14598*01 a été défini par arrêté du 8 février 2012 et un formulaire N° Cerfa 14599*01 pour un salarié protégé.

Cependant une convention distincte au formulaire type , reste aussi souhaitable afin de prévoir les conséquences liées à la rupture du contrat de travail (voir II-B).

Précisons aussi que des risques de contestation existent également.

L’homologation ou son refus peuvent être contestés devant le Conseil de prud’hommes, dans les 12 mois suivant la date d’homologation de la convention de rupture, si bien qu’une rupture conventionnelle homologuée par le DDTEFP peut néanmoins être remise en cause par le conseil de prud’hommes.

Par exemple pour revendiquer heures supplémentaires, faire état de faits de harcèlement, discrimination…

De plus cette rupture conventionnelle pourra être contestée s'il est démontré qu'un litige existait avant sa signature.

Le conseil de Prud'hommes pourrait alors la requalifier en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

B) Un accord différent d'une transaction,laquelle succède à une rupture déjà intervenue et dont elle règle, toutes difficultés d’exécution par des concessions mutuelles.

En effet une transaction est destinée à mettre fin à une contestation née ou à naître » (**article 2044 du Code Civil**) qui suppose des concessions réciproques suite à un différend déjà existant.

Elle ne peut être conclue qu’une fois la rupture définitive, et **a l’autorité de la chose jugée en dernier ressort.**

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Sabine HADDAD

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés