



Le point sur la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée

Fiche pratique publié le **19/09/2009**, vu **3202 fois**, Auteur : [Maitre JALAIN, AVOCAT AU BARREAU DE BORDEAUX](#)

La loi du 25 juin 2008, dite de Modernisation du marché du travail, offre tant aux salariés qu'aux employeurs davantage de souplesse et de sécurité.

Elle instaure un principe de "flexisécurité" dans notre pays, ainsi qu'un ensemble équilibré de droits et devoirs. Elle tient compte surtout des carences de la législation jusque-là en vigueur. Cette loi permettait la rupture du contrat de travail d'un commun accord entre les parties : on parle ainsi de "rupture conventionnelle".

Bien que dans les faits, cette forme de rupture existait déjà, sa forme juridique n'était ni prévue ni encadrée par le Code de travail. Elle donnait lieu la plupart du temps à un accord transactionnel, après la rupture du contrat, dans lequel chacune des parties faisait des concessions réciproques pour mettre un terme à un litige né ou à naître.

La rupture amiable du contrat de travail semble être abondamment utilisée puisque entre août 2008, date de création de la rupture conventionnelle et juillet 2009, **plus de 115.000 ruptures ont été homologuées.**

La tendance montre que d'une manière générale, le recours à la rupture conventionnelle croît de mois en mois (malgré une baisse au mois de mai), ce qui témoigne de l'intérêt qu'ont les salariés et les employeurs à recourir à ce mode de rupture de gré à gré, qui rappelle le versement obligatoire d'une indemnité de rupture et la supervision de la Direction départementale du travail, lorsque ce n'est pas celle de l'inspecteur du travail quand il s'agit d'un salarié protégé.

Avec un taux de 13% de refus d'homologation en juin, principalement pour non-respect de la procédure, des délais, de la convention collective, et du montant de l'indemnité de rupture, cette nouvelle forme de rupture souffre encore d'un manque d'information auprès des employeurs et des salariés désirant mettre un terme à leur relation.

Pour les parties, salariés comme employeurs, la rupture conventionnelle répond aux attentes des deux parties, lorsque la relation de travail n'est plus adaptée ni aux besoins de l'un ni aux attentes de l'autre. Surtout elle assure au salarié de toucher les indemnités chômage, contrairement à la démission. En outre elle pacifie la rupture en permettant que la fin de la relation de travail se déroule dans de relatives bonnes conditions.

Selon les articles [L1237-11](#) et suivants du Code du travail, l'employeur et le salarié (y compris s'il s'agit d'un salarié protégé) peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, sachant que la rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat, à l'issue d'un ou plusieurs entretiens au cours (du ou) desquels le salarié comme l'employeur peuvent se faire assister. Elle est entourée de diverses garanties pour éviter toute pression ou abus de faiblesse.

La procédure d'homologation :

La convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne pourra intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ou s'il s'agit d'un salarié protégé, le lendemain du jour de l'autorisation par l'inspection du travail.

- délai de rétractation de 15 jours :

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine, samedi et dimanche compris) pour exercer son droit de rétractation (sans obligation de motivation), sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

- transmission de la demande d'homologation :

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où est établi l'employeur, avec un exemplaire de la convention de rupture. Le modèle de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée figure dans l'arrêté du 18 juillet 2008. Dans le document, il doit être indiqué successivement : des informations relatives aux parties à la convention de rupture, le déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle, et le contenu de la convention de rupture.

- délais de 15 jours pour examiner la demande :

Cette autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation sera réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

Compte tenu du fait que la validité de la convention est subordonnée à son homologation, la

convention n'aura aucune validité et ne sera suivie d'aucun effet :

- si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables
- si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Si la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé, elle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions de droit commun. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire réglementaire spécifique aux salariés protégés (voir l'arrêté du 18 juillet).

Cette demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.

Rappelons que sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

- recours juridictionnel limité à 12 mois :

Un recours juridictionnel reste possible devant le Conseil de prud'hommes, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention. Au-delà, le recours sera irrecevable.

Le recours peut concerner la convention, l'homologation ou le refus d'homologation.

L'indemnité de rupture :

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle du contrat de travail qui est versée au salarié ne peut être inférieure à 1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15ème de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Elle bénéficie du même régime social que l'indemnité de licenciement. Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG-CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Si l'indemnité versée au titre de la rupture conventionnelle est supérieure à ce montant, la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG-CRDS. Elle reste néanmoins exonérée de cotisations sociales, dans la limite :

- de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (soit 199.656 euros pour 2008).

- ou de la moitié du montant de l'indemnité versée dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la

Sécurité sociale.

A cette indemnité, s'ajoutent l'indemnité compensatrice de congés payés et la rémunération due par l'employeur jusqu'à la date de la rupture du contrat de travail.

POUR EN SOVOIR PLUS : [http://avocat-jalain.fr /](http://avocat-jalain.fr/)