



RUPTURE CONVENTIONNELLE - FIN DE CONTRAT

publié le **05/07/2013**, vu **1540 fois**, Auteur : [MAITRE MATTHIEU GALLET](#)

François, actuellement embauché en CDI dans une entreprise depuis plusieurs années, souhaite quitter son employeur afin de monter sa propre société. François ne veut pas pour autant démissionner, car il souhaite pouvoir bénéficier des allocations chômage, le temps de mener à bien son projet de société. Il pense que la rupture conventionnelle pourrait être la solution, mais souhaite en savoir d'avantage sur cette procédure et sa mise en œuvre.

François, actuellement embauché en CDI dans une entreprise depuis plusieurs années, souhaite quitter son employeur afin de monter sa propre société.

François ne veut pas pour autant démissionner, car il souhaite pouvoir bénéficier des allocations chômage, le temps de mener à bien son projet de société.

Il pense que la rupture conventionnelle pourrait être la solution, mais souhaite en savoir d'avantage sur cette procédure et sa mise en œuvre.

Maître Matthieu GALLET, Avocat au Barreau de Paris, est avec nous.

Tout d'abord Maître, première question, pouvez nous préciser ce qu'est exactement une rupture conventionnelle ?

Il s'agit d'un mode de rupture spécifique d'un contrat de travail à durée indéterminée, crée par la loi du 25 juin 2008. Il ne s'agit ni d'une démission, ni d'un licenciement, mais d'une séparation à l'amiable du salarié et de l'employeur.

Dans ce cadre, l'employeur et le salarié vont convenir, d'un commun accord, des conditions de la rupture du contrat de travail, qui seront alors formalisées dans une convention. Ainsi, ce mode de rupture ne peut être imposé par aucune des parties.

Quelles sont les avantages de recourir à cette procédure ?

Le principal avantage de cette procédure à trait à l'aspect financier. En effet, non seulement la salarié aura droit à une indemnité spécifique, mais il pourra également prétendre aux allocations chômage après la rupture. Il s'agit là d'un avantage non négligeable, particulièrement intéressant dans le cas de François.

Par ailleurs, le contrat de travail se poursuit normalement pendant toute la procédure, sauf accord exprès des parties.

Quelle est alors la procédure à suivre pour parvenir à cette rupture conventionnelle ?

La procédure vise à garantir la liberté du consentement des parties, et se déroule en plusieurs étapes.

Tout d'abord, le salarié et l'employeur vont convenir du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un premier entretien.

Dans les cas les plus simples, ce seul entretien pourra suffire à fixer le principe de la rupture et ses conditions. Dans les cas plus complexes, plusieurs entretiens peuvent être nécessaires.

Il faut savoir que le salarié, tout comme l'employeur d'ailleurs, a le droit de se faire assister pendant ces entretiens.

Lorsqu'employeur et salarié parviennent à un accord satisfaisant pour les deux parties, ils signent une convention, qui devra ensuite être homologuée par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

Cette dernière dispose alors d'un délai de 15 jours pour homologuer la convention, après avoir vérifié que les conditions de formes ont bien été respectées, et que le consentement des parties a été librement donné.

Justement, que doit contenir cette convention ?

La convention va définir précisément les conditions de la rupture du contrat de travail, et notamment le montant de l'indemnité spécifique que recevra le salarié suite à la rupture de son contrat.

Il faut savoir que cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale qu'aurait perçu le salarié en cas de licenciement, et prévue par le code du travail.

La convention fixera également le montant des autres indemnités auxquelles peut prétendre le salarié, telle qu'une indemnité compensatrice de congés payés.

Enfin la convention devra fixer la date précise de la rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant l'homologation de la convention par la DIRECCTE. En dehors de cette réserve, les parties peuvent librement fixer la date de fin du contrat de travail.

Et si François change finalement d'avis en cours de procédure, que se passe-t-il ?

Que François se rassure, la loi lui a prévu un délai de réflexion spécifique afin de lui permettre de mesurer la portée de sa décision.

Le salarié dispose en effet d'un droit de rétractation, qui pourra être exercé dans le délai de 15 jours à compter de la date de signature de la convention. A noter que l'employeur dispose également de ce droit.

Ce délai de réflexion est très important, dans la mesure où le salarié doit s'assurer de ne pas se faire léser par la convention, et de ne pas avoir pris de décision trop hâtive. En effet, bien qu'il s'agisse d'une négociation et d'une procédure simple à première vue, certains pièges sont à éviter. Pour ce faire, François a tout intérêt à s'adjoindre les conseils d'un avocat spécialiste de ce type de procédure.