



La rupture conventionnelle du contrat de travail-Fiche Pratique

Fiche pratique publié le **12/08/2009**, vu **7376 fois**, Auteur : [Maitre Sabine SULTAN DANINO](#)

La loi de modernisation du marché du travail (**loi n°2008-596 du 25 juin 2008**) retranscrit les dispositions de l'accord conclu entre les partenaires sociaux le 11 janvier 2008 et réforme le droit du travail sur plusieurs points. Cette loi instaure notamment un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle du contrat de travail, autrement dénommée rupture amiable du contrat.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, délai de rétractation, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage

A. CARACTERISTIQUES DE CE MODE DE RUPTURE

- Ce mode conventionnel de rupture du contrat de travail est **avantageux pour chacune des parties au contrat**. Ainsi, l'employeur se prémunit contre les risques possibles d'une contestation du licenciement intervenu devant le Conseil de prud'hommes (par exemple en raison d'une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement). Seul le cas de vice de consentement ou de contrainte pourrait être invoqué par le salarié. Mais encore faudrait-il qu'il le prouve...Le salarié quant à lui peut enfin mettre un terme à son contrat de travail tout en bénéficiant, dans les conditions de droit commun, de l'allocation d'assurance chômage.
- **Aucun « préavis »** n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun.
- Contrairement à une procédure de licenciement, **aucun motif** n'est nécessaire
- S'agissant de la **situation juridique du salarié pendant la procédure** - c'est à dire tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer (le salarié peut ainsi, par exemple, être en congés payés). La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie comprises ; en particulier, le salarié doit être rémunéré normalement pendant cette période.
- La rupture conventionnelle **peut s'appliquer aux salariés protégés** selon certaines conditions.
- La procédure est **plus simple qu'un licenciement** et plus transparente qu'un « licenciement arrange » (transaction)
- À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement . À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en

compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dès lors qu'elle est versée à un salarié ne pouvant encore bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement

- Ce mode de rupture semble **approprié à des salariés ayant une faible ancienneté à qui aucune faute caractérisée ne peut être reprochée** ; dans le cas d'une faute grave, le licenciement sera plus avantageux pour l'employeur, car aucune indemnité de rupture n'est alors due.

B. PROCEDURE

1. Accord sur le principe de la rupture aux termes de un ou plusieurs **entretiens** (au cours desquels l'une ou l'autre des parties peut se faire assister)
2. Elaboration de la **convention de rupture** élaborée entre l'employeur et le salarié : elle définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié, la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative.
3. Purge du **délai de rétractation** : 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature de la convention (cf : art R 1231-1 du code du travail). Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. En pratique, l'employeur anticipe en général avec le salarié l'entretien et la signature du document de 15 jours à trois semaines, afin d'envoyer immédiatement le document à la DDTE pour homologation. On supprime ainsi le sujet du délai de rétractation de 15 jours.
4. **Demande d'homologation de la convention** : À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19 juillet)
5. **Instruction de la demande d'Homologation** : L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail. Le délai d'instruction de la demande par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) démarre le lendemain de la réception de la demande par le DDTEFP.
6. **Homologation** : A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie. Si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation. Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, un exemplaire de l'attestation Pole Emploi , ainsi qu'un solde de tout compte.

C. CONTENTIEUX

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention , l'homologation ou le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l'autorisation de rupture conventionnelle). Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à

peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Il semble que la contestation ne puisse avoir pour objet que de soulever le vice du consentement d'une des parties.

La possibilité pour le salarié de contester la convention devant le Conseil de Prud'hommes semble limitée en pratique, ce recours supposant que le salarié démontre au préalable que son consentement a été vicié.

La difficulté pourrait provenir du fait qu'en cas d'échec de la procédure de rupture conventionnelle suivie d'un licenciement, le salarié pourrait alors contester le motif de son licenciement plus facilement. L'employeur doit donc être prudent s'il prend l'initiative de cette procédure.

En revanche, une transaction pourra être conclue pour mettre un terme à une éventuelle contestation de la rupture conventionnelle.