



Rupture conventionnelle : comment fonctionne l'homologation ?

publié le 20/11/2018, vu 1811 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

L'homologation de la rupture conventionnelle par la Direccte est une formalité obligatoire. Comme le mentionne l'article L. 1237-14 du Code du travail, « la validité de la convention est subordonnée à son homologation. » Comment fonctionne-t-elle en pratique ? Quels sont ses enjeux ?

La présentation de la demande d'homologation

La demande d'homologation de la convention de rupture doit être présentée auprès de la Direccte (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

La Direccte territorialement compétente pour instruire la demande d'homologation est celle « du lieu où est établi l'employeur » (C. trav. art. R. 1237-3).

NB. Le site Internet www.telerc.travail.gouv.fr permet d'identifier l'adresse de chaque Direccte compétente (rubrique « Mon interlocuteur en région »).

La demande d'homologation peut intervenir à l'initiative de l'employeur ou du salarié, au plus tôt, le lendemain de l'expiration du délai de rétractation (C. trav. art. L. 1237-14).

Attention : la remise à la Direccte de la demande d'homologation avant l'expiration du délai d'homologation justifie un refus d'homologation de sa part (Cass. soc. 14 janvier 2016, n° 14-26220).

La demande d'homologation est, soit adressée à la Direccte par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise en main propre contre récépissé.

Elle doit contenir le formulaire Cerfa et la convention annexe, si les parties en ont établi une (circ. DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008).

L'instruction de la demande d'homologation

Les règles relatives à l'instruction de la demande d'homologation sont fixées par la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008.

À réception de la demande adressée par La Poste ou remise en main propre contre décharge, l'administration appose « le timbre à la date du jour d'arrivée » sur la demande d'homologation.

Si la Direccte recevant la demande n'est pas territorialement compétente pour la traiter, elle n'a pas à instruire cette demande, mais doit la transmettre à la Direccte compétente et en aviser les parties.

Dans cette hypothèse, le délai d'instruction ne court pas.

À l'arrivée de la demande d'homologation, l'administration compétente adresse, à l'employeur et au salarié, un accusé de réception de cette demande, aux adresses mentionnées sur le formulaire.

Cet accusé de réception mentionne la date d'arrivée de la demande et la date à laquelle le délai d'instruction expire, et précise qu'à défaut de refus exprès d'homologation avant cette dernière date, l'homologation est réputée acquise.

Si, lors de la réception de demande d'homologation le Direccte constate l'omission d'une des informations nécessaires à l'instruction de la demande, les parties sont informées que le dossier ne saurait être considéré comme recevable (absence des renseignements relatifs aux salaires, au délai de rétractation, absence des signatures...).

Le Direccte dispose d'un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour homologuer la convention de rupture (article L. 1237-14, alinéa 2 du Code du travail).

Afin de calculer ce délai, il convient d'inclure tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans la direction. Ce délai commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande d'homologation. Il expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures.

Comme pour le délai de rétractation, lorsque le délai d'instruction expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article R. 1231-1 du Code du travail).

L'objet de la procédure d'homologation consiste à vérifier le respect des conditions relatives à la rupture conventionnelle et de s'assurer de la liberté de consentement des parties.

Le contrôle de la Direccte sur les points qui permettent de vérifier le libre consentement des parties et sur les éléments fondant l'accord du salarié (montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, respect du délai de rétractation...).

Selon la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008, peuvent être considérés comme substantiels les points suivants :

- Les informations relatives aux parties (identités et adresses des parties à la convention de rupture) sont nécessaires à l'instruction de la demande d'homologation.
- L'ancienneté du salarié : celle-ci doit être exactement calculée, en années et mois, à la date présumée de la rupture du contrat de travail.
- Les éléments de rémunération : il est indispensable que les douze derniers salaires bruts versés au salarié soient communiqués, afin de permettre la détermination de la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- La tenue d'au moins un entretien : il est nécessaire que les parties procèdent au moins à un entretien.

- L'assistant ou les assistants des parties à l'entretien : il est nécessaire que, lorsque l'une ou les deux parties se font assister lors de l'entretien ou des entretiens, tant les conditions d'assistance, que la qualité des assistants soient conformes aux dispositions de l'article L. 1237-12 du Code du travail.

- La signature de la convention de rupture : la volonté de chaque partie doit se concrétiser par la signature de la convention de rupture.

- La date envisagée de rupture du contrat de travail : elle doit être cohérente au regard des délais de rétractation et d'instruction de la demande d'homologation ou d'autorisation, et ne peut en aucun cas être antérieure à celle de l'expiration du délai d'instruction par l'administration ou d'autorisation de l'inspecteur du travail.

- Le droit de rétractation : la durée du délai de rétractation (quinze jours calendaires) doit être impérativement respectée.

La Direccte procède également à une vérification du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, grâce à un outil interne.

Enfin, la Direccte peut vérifier si les demandes de ruptures conventionnelles présentées par un employeur masquent, ou non, des ruptures pour motif économique.

La décision relative à la demande d'homologation

Selon l'article L. 1237-14, alinéa 3 du Code du travail : « *La validité de la convention est subordonnée à son homologation.* »

L'homologation de la convention de rupture peut être explicite ou implicite.

En cas d'homologation explicite, l'administration notifie par écrit, à chaque partie à la rupture conventionnelle, l'acceptation de la demande d'homologation.

L'homologation explicite suppose que la décision intervienne dans le délai d'instruction de 15 jours ouvrables.

En effet, comme l'indique l'article L. 1237-14, alinéa 2 du Code du travail : « *À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie* ».

La loi a donc prévu que le silence de l'administration à l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables vaut décision implicite d'homologation.

En pratique, il est de plus en plus fréquent que les Direccte ne notifient pas de décision explicite aux parties, compte tenu du grand nombre de ruptures conventionnelles qu'elles reçoivent chaque mois.

Les décisions d'homologation sont donc, de plus en plus souvent, implicites.

Une décision implicite emporte strictement les mêmes effets qu'une décision explicite.

Ainsi, à l'expiration du délai d'instruction, il n'est plus possible, pour l'administration, de prendre un acte d'instruction ou de retirer l'homologation, quel que soit le motif d'illégalité ou d'opportunité (circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008).

Que la décision d'homologation soit explicite ou implicite, le contrat de travail ne peut être rompu que le lendemain de cette décision.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN AVOCATS
www.ocean-avocats.com