



Rupture conventionnelle du contrat de travail : la procédure

publié le **25/02/2010**, vu **24584 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Rupture conventionnelle du contrat de travail : la procédure

La rupture conventionnelle, régie par les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail, est un dispositif qui permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail.

Du point de vue du salarié, le principal intérêt de la rupture conventionnelle réside dans le fait qu'elle ouvre droit au bénéfice de l'assurance-chômage.

Du point de vue de l'employeur, c'est l'absence de motif à invoquer au soutien de la rupture qui présente le principal intérêt.

1. Champ d'application

La rupture conventionnelle ne concerne que le contrat de travail à durée indéterminée. Par conséquent, il n'est pas possible de recourir à ce dispositif pour rompre un contrat de travail à durée déterminée.

La rupture conventionnelle peut être conclue avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficie d'aucune protection particulière à ce titre (ex. : congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise, etc.).

En revanche, l'employeur ne peut pas signer une rupture conventionnelle chaque fois que le salarié bénéficie d'un régime de protection particulier, comme un congé maternité, un arrêt de travail imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle, etc.

La rupture conventionnelle du contrat de travail du salarié protégé (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical), est soumise à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail et non à l'homologation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

2. Contexte amiable

La rupture conventionnelle ne doit pas intervenir dans un contexte litigieux.

En effet, il ne s'agit pas d'une transaction, et le salarié dispose d'ailleurs d'un délai d'un an, à compter de la date d'homologation de la convention, pour former un recours contre cette dernière, devant le conseil de prud'hommes.

Il en résulte qu'une rupture conventionnelle homologuée par le DDTEFP peut néanmoins être remise en cause par le conseil de prud'hommes.

De la même manière, l'employeur ne doit pas utiliser la rupture conventionnelle pour éluder les règles relatives au licenciement économique, qui offre des garanties spécifiques aux salariés.

3. Entretien(s) préalable(s)

Le principe et les modalités de la rupture conventionnelle se définissent lors d'un ou plusieurs entretien(s), au cours duquel/desquels le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, quand celle-ci est pourvue de délégués du personnel ou d'un comité d'entreprise.

En l'absence de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller du salarié, comme en matière de licenciement.

Si le salarié choisit de se faire assister, l'employeur a lui-même la possibilité de se faire assister par un membre du personnel ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son syndicat ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Il n'est pas nécessaire de formaliser les entretiens ; en particulier, l'employeur n'a pas à convoquer le salarié, et il n'y a pas de compte-rendu d'entretien à établir.

4. Contenu de la convention

La convention définit les conditions de la rupture du contrat de travail, et notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » versée au salarié (voir § 5).

La rupture conventionnelle doit obligatoirement être matérialisée sur un formulaire administratif-type, mais il est conseillé d'établir en outre une convention distincte, afin de régler les conséquences de la rupture du contrat de travail : droit individuel à la formation, portabilité de la prévoyance, clause de non-concurrence, etc.

En tout état de cause, la convention doit fixer 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'administration, mais qui peut être postérieure.

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.

Il est cependant possible de convenir d'une dispense d'activité (payée) pendant le temps de la procédure.

5. Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

À l'occasion de la rupture conventionnelle, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle. »

Son montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement, ou de l'indemnité conventionnelle, si cette dernière est plus favorable au salarié.

S'agissant des règles d'exonération de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, il convient de distinguer deux situations :

* Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire :

L'indemnité bénéficie du même régime social que l'indemnité de licenciement, et elle est donc exonérée dans la limite suivante :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités.

- Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, la loi.

L'indemnité est également exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective, l'accord professionnel ou interprofessionnel, ou la loi.

* Lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire :

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise dès le premier euro aux cotisations et contributions sociales (après application d'un abattement de 3% pour la CSG/CRDS).

6. Délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer ce droit de rétractation.

En cas d'exercice de la faculté de rétractation, la rupture conventionnelle est sans objet et le contrat de travail se poursuit normalement.

7. Homologation

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation au DDTEFP, comprenant un exemplaire du formulaire administratif-type et un exemplaire de la convention de rupture.

Le DDTEFP 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 les textes : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, etc.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (homologation « tacite »).

Si l'homologation est refusée dans le délai de 15 jours ouvrables, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer de s'exécuter dans les conditions habituelles.

8. Fin du contrat

En cas d'homologation expresse ou tacite, le contrat de travail est rompu.

La date de rupture du contrat se situe au plus tôt le lendemain de l'homologation, mais peut être postérieure, si les parties en ont décidé ainsi (voir § 4).

A l'issue du contrat, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail, un exemplaire de l'attestation Pôle emploi, et son solde de tout compte.

Xavier BERJOT

Avocat Associé

OCEAN AVOCATS

www.ocean-avocats.com