



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à une homologation administrative. Cette procédure est le seul mode de rupture amiable du contrat de travail, sauf exceptions.

1. Validité

La rupture conventionnelle doit garantir la liberté de consentement des parties et être exempte de fraude, sous peine de nullité. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Des difficultés économiques n'excluent pas d'avoir recours à la rupture conventionnelle, sauf si l'employeur entend ainsi détourner la procédure de licenciement économique, cette circonstance pouvant justifier un refus d'homologation.

De même, l'existence d'un différend entre l'employeur et le salarié n'affecte pas, par elle-même, la validité de la convention de rupture. Toutefois, en cas de rupture signée dans un contexte conflictuel, les juges peuvent considérer que le consentement du salarié n'a pas été donné librement¹.

2. Procédure

2.1 Entretien préalable

Juridiquement, l'employeur n'est pas tenu de convoquer le salarié par écrit aux entretiens préalables, lesquels peuvent avoir lieu dans un endroit extérieur à l'entreprise. **Toutefois, nous recommandons une remise en mains propres d'une lettre de convocation contre signature, ou l'envoi d'une lettre en RAR.**

La convention de rupture est librement négociée au cours d'un ou plusieurs entretiens préalables, pendant lesquels le salarié peut se faire assister.

Dans les conditions de droit commun, le salarié a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise, ou, le cas échéant, à l'unité économique et sociale dont relève l'entreprise. En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise ou l'unité économique et sociale dont elle relève, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix inscrit sur la liste départementale².

L'assistant du salarié peut être son supérieur hiérarchique, mais pas un avocat.

Le délai de convocation à l'entretien doit être suffisant pour permettre au salarié de contacter un conseiller. Le manquement de l'employeur à son obligation d'informer le salarié de la possibilité de se faire assister ne justifie pas l'annulation de la convention de rupture.

L'assistance de l'employeur est également possible quand le salarié se fait lui-même assister. Dans ce cas, l'employeur doit en informer le salarié. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'assistant de l'employeur peut être un autre employeur de la même branche ou un membre de son organisation syndicale patronale.

La convention peut être signée dès la fin d'un entretien unique, aucun délai de réflexion n'étant imposé par la loi.

¹ Exemples : harcèlement moral ; employeur ayant menacé le salarié et fait pression sur lui pour qu'il choisisse la voie de la rupture conventionnelle ; salarié n'ayant pas eu d'autre alternative que de signer la rupture conventionnelle ou d'être licencié...

² Si l'entretien doit se dérouler dans un département différent de celui où le salarié travaille, le conseiller doit être choisi sur la liste établie dans le département du lieu de convocation.



2.2 Conclusion de la convention

La convention de rupture définit les conditions de cessation du contrat, et notamment :

- Le montant de l'indemnité de rupture ;
- La date de la rupture du contrat, **qui ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation**. Aucun préavis n'est prévu, mais les parties peuvent fixer une date de rupture convenant à chacune.

Les parties doivent remplir un formulaire type valant convention (disponible sur www.travail-emploi-sante.gouv.fr) ou le saisir directement en ligne sur le portail www.telerc.travail.gouv.fr. Elles peuvent, le cas échéant, compléter ce document par une convention annexe.

Chacune des parties doit, sous peine de nullité, détenir un exemplaire de la convention.

A noter : le formulaire de rupture conventionnelle est à remplir en 3 exemplaires originaux (un original pour chaque partie et un original pour l'administration) et à signer par les deux parties.

Sauf accord des parties, le contrat de travail continue à s'exécuter normalement jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

2.3 Indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture, fixée par la convention, ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité de licenciement spécifique des journalistes n'est pas due en cas de rupture conventionnelle homologuée. Le calcul du minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle est celui prévu pour l'indemnité légale de droit commun par les articles R. 1234-1 et R. 1234-2 du Code du travail.

L'indemnité spécifique de rupture est calculée par référence au montant de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté s'apprécie à la date envisagée de la rupture compte tenu des années incomplètes. Le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté peut prétendre à une indemnité calculée au prorata du nombre de mois de présence.

Une transaction est possible mais celle-ci ne peut intervenir que postérieurement à l'homologation de la rupture et ne peut avoir pour objet que de régler un différend relatif, non pas à la rupture du contrat, mais à son exécution (par exemple, paiement d'une prime ou d'heures supplémentaires), sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

A noter : application du forfait social de 20 % sur le montant total de l'indemnité + CSG-CRDS sur le montant dépassant le montant de l'indemnité légale de licenciement.

2.4 Rétractation

A compter de la date de signature de la convention de rupture, les parties peuvent se rétracter dans un délai de 15 jours calendaires, par lettre attestant de sa date de réception par l'autre partie.

NB : si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La rétractation n'a pas à être motivée.

L'erreur de calcul du délai de rétractation dans la convention de rupture ne justifie pas son annulation, si elle n'a pas eu pour effet de vicier le consentement du salarié et si ce dernier a bien eu la possibilité de se rétracter.



Il y a rétractation implicite lorsqu'au cours du délai, le salarié prend acte de la rupture du contrat ou que l'employeur convoque le salarié à un entretien préalable à un licenciement.

2.5 Homologation

A compter du **lendemain** de la fin du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse à la Direccte le formulaire qui vaut demande d'homologation, accompagné le cas échéant de la convention annexe. La demande d'homologation peut être effectuée en ligne sur le portail www.telerc.travail.gouv.fr. Pour un envoi papier : lettre RAR ou déposée directement dans les locaux de la Direccte territorialement compétente.

A compter de la date de réception de la demande par l'administration (délai d'acheminement postal à prendre en compte), l'administration dispose de 15 jours ouvrables pour en contrôler la régularité et s'assurer du libre consentement des signataires. La Direccte adresse à chaque partie un accusé de réception de la demande d'homologation spécifiant sa date d'arrivée et la date à laquelle le délai d'instruction expire.

L'homologation est implicite si aucune décision expresse de rejet n'est parvenue aux parties dans les 15 jours suivant la réception de la demande. NB : si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Tout refus d'homologation doit être motivé par l'administration.

En cas de demande d'homologation avant la fin du délai de rétractation, la convention ne peut pas être homologuée.

A défaut d'homologation, le contrat de travail se poursuit.

3. Contestation

Le contentieux en matière de rupture conventionnelle relève de la compétence du conseil de prud'hommes. Le recours doit être introduit dans les 12 mois de l'homologation ou du refus d'homologation de la convention.

Les parties ne peuvent pas renoncer dans la convention à leur droit de contester la rupture du contrat de travail, une telle clause étant réputée non écrite.

Compte tenu des garanties qui entourent la procédure, seuls la fraude ou le vice du consentement (violence, dol, erreur) peuvent entraîner l'annulation d'une convention de rupture. Dans ce cas, la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.