

RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL (1/3)

Pourquoi un nouveau mode de rupture du CDI ?

Avant l'accord de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008 et la loi du 25 juin 2008 qui transpose juridiquement son contenu, il n'y avait que deux façons pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée : le licenciement ou la démission. Le **licenciement** nécessite une cause réelle et sérieuse, un motif économique ou une faute du salarié ; la **démission**, sauf certains cas, suppose la perte de ses droits, notamment à l'assurance-chômage.

On a ainsi vu se développer des **séparations de gré à gré**, souvent maquillées en licenciement pour préserver les droits à l'assurance chômage du salarié. Mais tous les salariés ne disposent pas d'un rapport de force suffisant pour pouvoir négocier ces séparations de « gré à gré » dans des conditions favorables. **L'encadrement obtenu par la rupture conventionnelle vise explicitement à fixer un cadre collectif minimal pour tout salarié. Ce cadre n'interdira bien sûr pas que certains continueront à obtenir des conditions plus favorables.**

◆ Qui est CONCERNE ?

Tout salarié ou tout employeur souhaitant **mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée** sans recourir ni au licenciement ou ni à la démission en convenant entre eux des conditions de cette rupture (... ce qui ne signifie pas qu'ils ont décidés ensemble de la rupture).

◆ En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

Permettre au salarié (ou à l'employeur), dans un cadre collectif garantissant la liberté de consentement de chacun, de sécuriser les conditions dans lesquelles le contrat de travail qui les lie peut être rompu selon les termes d'une convention à établir en commun.

◆ Trois conditions à remplir

1. Décider ensemble les conditions de cette rupture, avec obligatoirement :
 - a. la fixation d'une indemnité de rupture au moins égale à la nouvelle indemnité légale de licenciement (**voir fiche n°2 sur la nouvelle indemnité de licenciement**),
 - b. la fixation de la date d'effet souhaitée de la rupture,
 - c. le solde des salaires, heures supplémentaires, primes,
2. Respecter les règles fixées par la loi, telles que l'assistance des parties, les délais de rétractation, l'indemnité minimale de rupture, ...
3. Obtenir l'homologation de la convention de rupture qu'ils auront signée par la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDEFP) dont dépend le lieu de travail.

RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL (2/3)

◆ Cas ne pouvant relever d'une rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle ne s'applique pas :

- aux ruptures de contrats à durée déterminée ;
- aux départs volontaires ou licenciements, dans le cadre d'un accord de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) ou relevant d'un Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

◆ Cas particulier

Les salariés protégés peuvent engager une procédure de rupture conventionnelle, mais celle-ci est soumise à l'autorisation de l'Inspection du travail.

◆ Une procédure encadrée pour garantir la rupture conventionnelle

Ce mode de rupture ne peut en aucun cas être imposé de manière unilatérale. Il s'inscrit obligatoirement dans le cadre fixé par l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et repris par la loi dans le Code du travail.

Premier point, la liberté de consentement de chaque partie est garantie :

- par la possibilité pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix, lors des discussions préalables à cette rupture. Il peut s'agir d'un délégué du personnel (DP), du DS (délégué syndical), d'un membre du Comité d'entreprise ou tout autre salarié de l'entreprise. Il peut s'agir aussi d'un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel. En tout état de cause, leur rôle sera de conseiller le salarié au mieux de ses intérêts, de l'aider à faire respecter ses droits.
- une possibilité d'assistance existe aussi pour l'employeur, si et seulement si le salarié en fait lui-même usage. Il peut s'agir d'une personne de l'entreprise choisie par l'employeur ou, pour les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à une organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche professionnelle.

ATTENTION :

- *Le salarié doit informer l'employeur de sa décision de se faire assister ; de même l'employeur informe le salarié s'il se fera assister.*
- *Le déroulement, le nombre et la fréquence de ces rencontres préalables sont laissés à la discrétion des parties. Il peut y en avoir autant que nécessaire pour se mettre d'accord sur une convention de rupture.*

Deuxième garantie : l'information du salarié

Le salarié doit être informé par l'employeur de son droit à prendre tous les contacts lui permettant de connaître ses droits à l'indemnisation chômage, ses possibilités de retrouver un emploi, de se former, ... Il a le droit de contacter le service public de l'emploi.

Troisième garantie : l'existence d'un délai de rétractation

Après signature de la convention de rupture, le salarié, comme d'ailleurs aussi l'employeur, dispose de 15 jours pour revenir sur sa décision. On appelle cela un « droit de rétractation ». Ce délai permet au salarié de vérifier, notamment avec sa section syndicale, le contenu de la convention.

RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT DE TRAVAIL (3/3)

Quatrième garantie : l'homologation du directeur départemental du travail

A l'issue de ce délai de rétractation, le directeur départemental du travail est saisi pour homologuer la convention de rupture. Cette homologation vise à vérifier que les garanties précédentes ont bien été respectées.

Seul un refus notifié aux deux parties par écrit de l'homologation interdit la rupture conventionnelle.

◆ **A quelle date prend effet la rupture conventionnelle ?**

Le contrat de travail ne peut être officiellement rompu que :

- le lendemain du jour de réception de l'avis du directeur départemental du travail homologuant la convention ;
- le seizième jour ouvrable (dimanches et jours fériés exclus) après réception par la direction du travail de la demande d'homologation (cette date de réception aura été notifiée par courrier aux parties comme accusé de réception de la demande).

◆ **Droits aux allocations du régime d'assurance chômage**

Le versement d'allocations de l'Assurance chômage dans les conditions de droit commun est acquis au salarié dès lors que la rupture conventionnelle a été homologuée par le directeur départemental du travail.

◆ **Un formulaire-type pour faciliter la démarche (voir fiche n°11)**

Un formulaire-type a été fixé par arrêté ministériel et est téléchargeable sur le site du ministère du travail à l'adresse suivante : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires/>

Il contient tous les éléments nécessaires et suffisants pour réaliser la rupture conventionnelle. Les parties n'ont aucune obligation de rédiger une convention à adjoindre à ce formulaire, il suffit de renseigner totalement ce formulaire pour remplir les obligations légales.

Bien évidemment, les parties peuvent, si elles le souhaitent, compléter par tout autre élément le formulaire en question.

IMPORTANT

L'exemplaire original du formulaire est adressé au directeur départemental du travail pour obtenir son homologation. Une copie du formulaire doit obligatoirement être conservée par l'employeur, une autre par le salarié.

Textes de référence

1. Article 11 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
2. Articles L 1231-1, L 1233-3, L 1237-11 à 16, L 5421-1, L 5422-1 du Code du travail
3. Articles R 1237-3 du Code du travail
4. Arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée déterminée.