

Une rupture conventionnelle, qu'est-ce que c'est ?

Issue d'un accord interprofessionnel de janvier 2008 et déclinée dans la loi, la rupture conventionnelle constitue l'un des modes de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (17 % des fins de CDI en 2016 – source Dares).

Qu'est-ce que c'est exactement ?

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail uniquement pour les CDI. C'est la rupture du contrat de travail par un commun accord des parties (le salarié et l'employeur) et qui ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre. Elle ne peut résulter que d'une convention signée.

Comment ça marche ?

L'employeur et le salarié doivent convenir d'au moins un entretien préparatoire. La loi ne prévoit pas un quelconque délai ou un formalisme à ces entretiens. Le but de cet entretien est d'indiquer au salarié quels sont ses droits en cas de rupture conventionnelle. Le salarié peut se faire assister lors de l'entretien préparatoire, mais avant, il doit en informer l'employeur selon un délai raisonnable.

Quel document permet de formaliser la rupture conventionnelle ?

La convention¹ doit comporter la date de rupture du contrat et le montant des indemnités de rupture² qui ne peut être inférieur à l'indemnité conventionnelle de licenciement. La convention doit être datée et signée par les parties et comporter la mention manuscrite « *lu et approuvé* ». Un exemplaire de la convention de rupture signée doit être remis au salarié, afin que chaque partie puisse demander l'homologation. En effet, la remise d'un exemplaire au salarié lui permet ensuite d'exercer son droit de rétractation, en connaissance de cause³.

Si je ne veux plus partir ?

À compter de la date de signature, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires qui débute le lendemain de la signature et se termine au 15^e jour à minuit. L'article R. 1231-1 du Code du travail précise que si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.



© Mimi Potter Fotolia

Et la rupture, quand est-elle effective ?

À l'expiration du délai de rétractation, la partie la plus diligente (employeur ou salarié) envoie la demande d'homologation à la DIRECCTE⁴ avec un exemplaire de la convention. L'Administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande à compter du premier jour qui suit la réception de la demande. Le contrat peut être rompu à compter du lendemain du jour de la notification de l'homologation et, en cas de silence de la DIRECCTE, après l'expiration du délai d'instruction. Au moment du départ, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et une copie de l'attestation Pôle Emploi. Il doit également établir un solde de tout compte délivré au salarié contre un reçu. Le salarié dispose d'un droit aux allocations chômage dans les conditions de droit commun. Le rejet par la DIRECCTE doit être motivé. Dans ce cas, les parties restent liées par le contrat de travail.

¹ Cerfa 14598*01.

² article L. 1237-13 al. 1 du Code du travail.

³ Cass. Soc. 6 février 2013, n° 11-27000.

⁴ Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.