

TV7 Esprit des lois: clauses du contrat de travail, conseil de prud'hommes...



[L'Institut du Droit social du Barreau de Bordeaux](#) était à l'honneur cette semaine sur [TV7 Bordeaux](#)

[L'émission « Esprit des Lois »](#) était consacrée au droit du travail.

J'étais l'invitée du plateau aux côtés de ma Consœur Carole MORET et nous avons abordé certaines clauses du contrat de travail, la rupture conventionnelle ou encore la saisine du Conseil de Prud'hommes.

L'émission a été tournée cet été alors que les débats étaient en cours sur la Loi Macron et le plafonnement des indemnités pour licenciement injustifié.

Vous vous en souvenez tous, le projet de loi Macron (qui n'a même pas fait l'objet de débats au sein de l'assemblée nationale puisque le gouvernement a « dégainé » son 49-3) prévoyait un plafond d'indemnisation pour les licenciements illégitimes en fonction de la taille de l'entreprise et de

l'ancienneté du salarié uniquement.

Cela signifiait que le salarié licencié n'était plus indemnisé en fonction du préjudice qu'il a subi mais en fonction de barèmes.

Juridiquement, ces plafonds étaient critiquables:

- le principe d'égalité entre les salariés n'était pas respecté. En effet, avec ces barèmes un salarié qui travaillait pour une petite entreprise était moins indemnisé qu'un salarié qui travaillait pour une plus grande entreprise.
- le préjudice ne se calcule pas juste en fonction de l'ancienneté et/ ou de la taille de l'entreprise, d'autres critères interviennent dans l'évaluation du préjudice: l'âge du salarié ou encore les circonstances du licenciement... entre autre

Heureusement, le Conseil constitutionnel a censuré partiellement le projet de loi Macron et sur ce point n'a pas admis la mise en œuvre des plafonds d'indemnisation sur le critère de la taille de l'entreprise.

La saisine du Conseil Constitutionnel a été effectuée par deux syndicats, le [SAF \(Syndicats des avocats de France\)](#) dont je suis fière de faire partie et le [SM \(Syndicat de la Magistrature\)](#).

Je vous invite à lire :

- [Quand le plancher devient plafond de David Van der Vlist](#)
- L'amicus Curiae du SAF et du SM déposé devant le Conseil Constitutionnel: [amicus_curiae_du_saf_et_du_sm_contre_l_article_87d_de_la_loi_macron](#)
- le communiqué du SAF et SM sur le projet de plafonnement: [CQE-LOI-MACRON-CONSEIL-CONSTITUTIONNEL](#)
- Le communiqué du SAF après la censure du Conseil

Constitutionnel: [ICI](#)

Pour connaître les principales modifications de la loi macron en droit du travail: [Projet de loi Macron : l'essentiel de la réforme en droit du travail, article actuel RH Florence Mehrez, Eléonore Barriot et Julien François.](#)

L'émission s'intéresse aussi aux clauses du contrat de travail: la clause d'essai et la clause de mobilité. La rupture conventionnelle est évoquée ainsi que le Conseil de Prud'hommes: qui du salarié et de l'employeur saisi le plus fréquemment le Conseil de Prud'hommes ? Sur quels fondements ?

Il est aussi question de l'Institut de droit social dont je suis la Présidente et des permanences qui ont été mises en place devant le Conseil de Prud'hommes de Bordeaux, statuant en référés tous les jeudis matins.

Rupture conventionnelle: la procédure et ses dangers.



La rupture conventionnelle devient malheureusement un mode de rupture de plus en plus utilisés par les employeurs qui ne

souhaitent pas prendre le risque d'un licenciement et de plus en plus demandés par les salariés qui ne souhaitent pas démissionner et obtenir le fameux sésame: l'attestation Pôle Emploi et des allocations chômage le temps de retrouver un autre travail.

La rupture conventionnelle est censée être une rupture négociée, d'un commun accord mais elle a été complètement dévoyée (voir mon article [ICI](#)).

En tout état de cause, une procédure doit être respectée lorsqu'une rupture conventionnelle est mise en œuvre:

– le salarié doit faire part de sa volonté de discuter de l'éventualité d'une rupture conventionnelle, il adressera par conséquent, une lettre à son employeur précisant qu'il souhaiterait le rencontrer pour discuter de son avenir professionnel et de la mise en œuvre de ce mode de rupture.

– l'employeur convoque alors le salarié à un entretien préalable pour ouvrir les négociations, cet entretien préalable devra être fixé en respectant un délai raisonnable entre la réception de la lettre recommandée et la tenue de cet entretien, il est conseillé de prévoir un délai de 5 jours au moins. En effet, il faut mentionner dans cette lettre de convocation que le salarié a la possibilité de se faire assister soit obligatoirement par un membre de l'entreprise (si plus de onze salarié) soit par un conseiller du salarié dont le nom peut être trouvé sur la liste préfectorale auprès de la DIRECTE ou de la Mairie du lieu de domicile du salarié. Aussi, il faut laisser le temps au salarié de trouver une personne qui l'assistera s'il le souhaite. A noter, que si le salarié se fait assister, l'employeur en matière de rupture conventionnelle pourra également se faire assister.

– Lors de ce premier entretien, le salarié et l'employeur discuteront de cette éventuelle rupture et sur les conséquences de cette dernière, notamment les conséquences

financières. l'employeur devant obligatoirement verser au salarié une indemnité de rupture conventionnelle égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

– Il est conseillé d'organiser un deuxième entretien lors duquel le formulaire de rupture conventionnelle sera signé (formulaire cerfa ci-dessous)

– le salarié comme l'employeur bénéficieront d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours comptent) pour se rétracter et renoncer à la rupture conventionnelle.

– Passé ce délai de 15 jours, le formulaire de rupture conventionnelle [cerfa_14598-01 doc 4](#) sera adressé en recommandé avec avis de réception à la DIRECTE (Direction Département du Travail). Nouveauté, vous pouvez maintenant l'adresser en ligne [ICI](#).

– La DIRECTE instruit la rupture durant 15 jours, passé le délai de 15 jours et en l'absence de réponse écrite, la rupture conventionnelle est homologuée.

Attention:

– la rupture conventionnelle ne peut être conclue que pour une rupture d'un contrat à durée indéterminée, elle n'est pas possible pour la rupture d'un contrat à durée déterminée, d'apprentissage, de professionnalisation...

– la rupture conventionnelle n'est pas un moyen de partir de l'entreprise dans l'hypothèse où le salarié souffre au travail, dans l'hypothèse d'un harcèlement moral, il est déconseillé de conclure une rupture conventionnelle (Cass. soc., 30 janv. 2013, n° 11-22.332)

– La Cour de cassation a admis que la rupture conventionnelle pouvait être conclue durant une période de suspension du contrat de travail (arrêt maladie d'origine non professionnelle- [arrêt du 30 septembre 2013](#)

– La Cour de cassation a admis également qu'une rupture conventionnelle pouvait être conclue dans l'hypothèse d'un litige antérieur, mais l'arrêt rendu peut être largement interprété [arrêt Cour de cassation 23 Mai 2013](#)

– l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au forfait social pour les employeurs dans certaines conditions, voir [ICI](#)

Pour conclure:

La rupture conventionnelle est une rupture facile à mettre en œuvre mais elle n'est pas aussi simple à contester.

En effet, ce mode de rupture peut être contesté dans un délai restreint, un an et lorsqu'il y a un vice du consentement: dol, erreur ou violence.

Pour vous salarié, il conviendra de démontrer que votre employeur vous a forcé à signer la rupture conventionnelle en étant violent physiquement ou en exerçant des violences psychologiques ou encore en usant de manœuvres qui vous ont fait conclure (en ne vous informant pas sur toutes les conséquences d'une telle rupture, en vous faisant croire que cette rupture vous donnerait droit à des avantages qui n'existent pas par exemple).

Autant le dire, la rupture conventionnelle est très difficilement contestable.

Elle a été mise en place dans le souci d'une flexibilité de l'emploi et à mon sens que dans l'intérêt des employeurs.

Or, aujourd'hui, ces ruptures conventionnelles posent problème, elles sont de plus en plus nombreuses et l'Etat indemnise des salariés qui auraient dû démissionner ou que leurs employeurs auraient dû licencier.

C'est à cause de ce dévoiement de la rupture conventionnelle, que l'UNEDIC envisage de rallonger le différé Pôle Emploi pour

tous les modes de rupture et toutes les indemnisations (voir [ICI](#) l'article dans Libération et [le communiqué du SAF à ce sujet](#))... Les intermittents du spectacle sont actuellement en grève à cause de cet accord UNEDIC parfaitement injuste.

Est-ce que cela ne serait pas plus simple de tout simplement supprimer cette rupture conventionnelle qui pèse sur les finances publiques ?

Les textes applicables:

Article L1237-11 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié

choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article [L. 1234-9](#).

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L1237-15

Modifié par [LOI n°2011-867 du 20 juillet 2011 – art. 6](#)

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles [L. 2411-1](#) et [L. 2411-2](#) peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article [L. 1237-14](#), la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article [L. 1237-13](#), la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après

avis du médecin inspecteur du travail.

Article L1237-16

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article [L. 2242-15](#) ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article [L. 1233-61](#). »

Voir aussi:

[FAQ sur la rupture conventionnelle](#)

[Mon intervention sur France Bleue Gironde et sur la rupture conventionnelle](#)

Contact: cabinet@michelebaueravocate.com [33 Cours Pasteur- 33 000 BORDEAUX](#) tél 05 47 74 51 50

La rupture conventionnelle: mon intervention sur France Bleue Gironde.

Mon intervention sur les experts France Bleue Gironde.

La rupture conventionnelle est un mode particulier de rupture

du contrat de travail. C'est une rupture « d'un commun accord » entre le salarié et l'employeur.

Ce mode de rupture a été placée sous le contrôle de la Direction Départementale du Travail, elle doit être homologuée par cette administration.

Attention, rompre conventionnellement son contrat de travail n'est pas « un droit », le salarié ne peut forcer un employeur à rompre son contrat de la sorte au lieu de démissionner, ce type de rupture lui permettant d'obtenir une attestation « Pôle Emploi ».

Par ailleurs, l'employeur aussi ne peut contraindre un salarié à rompre son contrat de cette manière s'il n'a pas de motifs pour le licencier, le salarié est en droit de refuser une rupture conventionnelle.

Quelle est la procédure pour une rupture conventionnelle, quels sont les droits des salariés et des employeurs, quelles sont les conséquences de ce type de rupture ?

Cette rupture est réglementée par les articles L1237-11 et suivants du code du travail:

Article L1237-11 [En savoir plus sur cet article...](#)

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article [L. 1234-9](#).

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L1237-15

Modifié par [LOI n°2011-867 du 20 juillet 2011 – art. 6](#)

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles [L. 2411-1](#) et [L. 2411-2](#) peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article [L. 1237-14](#), la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article [L. 1237-13](#), la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article L1237-16

Créé par [LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 – art. 5](#)

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article [L. 2242-15](#) ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article [L. 1233-61](#). »

Vous pouvez lire divers articles que j'ai écrit sur la rupture conventionnelle:

- [les dangers de la rupture conventionnelle](#)
- [FAQ sur la rupture conventionnelle](#)

La rupture conventionnelle expliquée en images.

[Cliquez et regardez](#)

Foire aux questions (FAQ) sur la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle a été mise en place par la loi 2008-596 du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail.

Elle est insérée dans le Code du travail sous les articles L1237-11 et suivants du Code du travail.

Des circulaires ont précisées les modalités de cette rupture...

Un petit point sur cette rupture conventionnelle sous la forme d'une **Foire Aux Questions**.

1- Quelle est la différence entre un licenciement et une rupture conventionnelle ?

Le licenciement est une forme de rupture à l'initiative de

l'employeur, alors que la rupture conventionnelle, est un mode de rupture négociée du contrat de travail à l'initiative des deux parties.

Le licenciement, s'il est abusif (dépourvu de cause réelle et sérieuse) peut être contesté devant le Conseil de Prud'hommes.

La rupture conventionnelle n'a pas à être justifiée par des motifs réels et sérieux, le consentement des parties à cette rupture doit être simplement être éclairé.

Si le consentement est vicié par un dol, des violences ou une erreur, le salarié ou l'employeur pourra saisir le Conseil de Prud'hommes dans un délai d'un an à compter de l'homologation de la rupture conventionnelle par la DDTE.

2- Quelle est la différence entre une démission et la rupture conventionnelle ?

Une démission est une forme de rupture à l'initiative du salarié qui partira sans aucune indemnité et qui n'aura pas droit au versement des allocations PÔLE EMPLOI.

La rupture conventionnelle est à l'initiative des deux parties et le salarié aura droit au minimum à une indemnité de rupture conventionnelle équivalente à l'indemnité conventionnelle de licenciement et pourra s'inscrire au PÔLE EMPLOI.

3- Comment dois-je faire, je ne supporte plus mon employeur, mon

travail, j'ai quinze ans d'ancienneté, je veux partir mais pas sans rien, la rupture conventionnelle est-elle possible dans mon cas ?

Elle sera possible si l'employeur est d'accord pour vous laisser partir. Si vous ne pouvez pas négocier votre départ et ce mode de rupture et que vous n'avez aucun grief grave à reprocher à votre employeur pour prendre acte de la rupture, le seul moyen pour quitter l'entreprise est la démission.

Si votre employeur refuse la rupture conventionnelle et que vous avez des griefs graves à lui reprocher tel qu'un harcèlement moral que vous pouvez prouver, la solution est la prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail.

Cependant, cette prise d'acte est dangereuse, car vous devrez saisir le Conseil de Prud'hommes pour la requalifier en licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse.. et si les griefs reprochés à votre employeur ne sont pas suffisamment grave, le Conseil de Prud'hommes pourra requalifier cette prise d'acte en démission et vous perdrez alors tout: préavis, indemnité de licenciement, vous n'aurez pas de possibilité de vous inscrire au Pôle Emploi et donc pas d'allocation chômage.

4- J'ai peu d'ancienneté (un an et demi), puis-je demander une rupture

conventionnelle alors que je n'ai pas assez d'ancienneté pour pouvoir prétendre à une indemnité de licenciement et que cette indemnité est obligatoire dans ce genre de rupture ?

Si vous avez peu d'ancienneté, cela ne vous empêche pas de solliciter une rupture conventionnelle. L'indemnité de rupture conventionnelle sera calculée au prorata de votre présence au sein de l'entreprise.

5- Où puis-je trouver le formulaire de rupture conventionnelle ?

[ICI le nouveau formulaire en vigueur depuis février 2013](#)

6- Comment calculer mon indemnité de rupture conventionnelle qui est au minimum équivalente à l'indemnité de licenciement lorsque mon indemnité conventionnelle (selon ma convention collective) est plus importante que

l'indemnité légale ?

Il faut prendre en compte l'indemnité conventionnelle de licenciement qui est plus intéressante que l'indemnité légale.

7- Je suis employeur, suis-je obligé d'organiser un entretien avec mon salarié qui désire rompre son contrat de manière conventionnelle ?

Au moins un entretien est obligatoire et il est conseillé d'en organiser plusieurs. Cela vous servira lors d'un litige avec votre salarié, pour démontrer que son consentement était éclairé.

8- Je suis employeur, suis-je obligé de rompre le contrat de cette manière alors que je souhaite que le salarié reste dans mon entreprise ?

Si votre salarié souhaite rompre de manière conventionnelle

son contrat de travail parce qu'il n'est plus intéressé par son travail et qu'il n'a rien à vous reprocher, il est légitime de refuser ce type de rupture et de lui demander de démissionner.

Cependant, si votre salarié demande cette rupture et qu'il n'est plus motivé par son travail, il pourra s'arrêter pour maladie ou moins bien travailler. Il conviendra alors pour vous de réfléchir: combien va me coûter une rupture conventionnelle ? Dois-je garder ce salarié qui fera tout pour être licencié ? Que dois-je faire et qu'est-ce qui est le plus avantageux pour mon entreprise: rompre le contrat d'une manière conventionnelle et faire bénéficier au salarié un délai d'un an pour contester cette rupture ? Licencier ce salarié dans quelques mois parce qu'il n'est plus motivé et risquer un recours pendant les 5 ans qui suivent le licenciement ?

Le mieux est de venir consulter un avocat qui pourra vous aider à répondre à ces questions.

9- Je suis employeur, puis-je verser plus que l'indemnité minimale prévue par la loi ?

L'indemnité de rupture conventionnelle doit être équivalente au minimum à l'indemnité de licenciement. Aussi, cela signifie que vous pouvez verser à votre salarié une indemnité plus importante si ce dernier bénéficie d'une ancienneté importante et si vous êtes « attaché » à ce salarié.

Il arrive souvent qu'une indemnité plus importante soit versée

au salarié parce que ce dernier a des griefs à reprocher à son employeur et une indemnité plus importante permettrait d'indemniser le préjudice subi.

Or, il convient d'être prudent, la rupture conventionnelle n'est pas une transaction et ne vise pas à éteindre un litige entre le salarié et l'employeur.

10- Combien de temps ça dure pour que mon contrat soit rompu ?

La convention de rupture conventionnelle sera adressée à la DDTE 15 jours après la signature. La DDTE aura 15 jours pour instruire votre dossier de rupture conventionnelle et vous notifier l'homologation ou le refus d'homologation. Si vous n'obtenez aucune réponse au bout des quinze jours d'instruction, cela signifie que la DDTE homologue d'une manière implicite votre rupture conventionnelle.

Au total entre les entretiens, le délai de rétractation, les éventuelles négociations entre vos conseils respectifs, il faut compter au minimum 2 mois et maximum 6 mois si les négociations sont rudes.

Rappelons que la durée moyenne d'une procédure prud'homale est de 1 à 2 ans suivant les juridictions...

11- Ai-je la possibilité de revenir

sur ma décision de rompre le contrat de travail conventionnellement ?

Un délai de rétractation est prévu par la loi, délai de rétractation de 15 jours calendaires suivant la signature de la convention de rupture.

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé ; le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine au quinzième jour à 24 heures. Ainsi, par exemple, pour une convention de rupture qui a été signée le 1er juillet, le délai de rétractation expire le 16 juillet à 24 heures.

12- Dois-je effectuer un préavis ?

Le préavis n'est pas obligatoire. Vous devez seulement prévoir la date de la rupture conventionnelle lorsque vous demandez l'homologation à la DDTE.

La date envisagée de la rupture doit être fixée dans la convention, même si elle peut n'être qu'indicative. En tout état de cause, le contrat ne doit pas avoir été rompu avant, au plus tôt, le lendemain du jour de l'homologation de la rupture conventionnelle.

13- Puis-je me faire assister par

un avocat durant la procédure que je sois employeur ou salarié ?

L'avocat n'a pas la possibilité de vous assister lors de l'entretien préalable à la rupture conventionnelle que vous soyez employeur ou salarié.

Cependant, il est vivement conseillé si vous êtes salarié ou employeur de venir consulter un avocat qui :

SI VOUS ETES SALARIE.

- vous conseillera sur le montant de l'indemnité qui est due par votre employeur
- négociera le montant de l'indemnité de rupture
- vérifiera la procédure de rupture conventionnelle : le respect des délais, votre consentement à cette rupture, si cette rupture est vraiment la plus adaptée à votre cas

(...)

SI VOUS ETES EMPLOYEUR.

- Vous conseillera sur la procédure à suivre et à respecter pour ce type de rupture
- Vous conseillera sur le montant d'indemnité de rupture conventionnelle à négocier avec le conseil de votre salarié
- Vérifiera si la rupture conventionnelle est vraiment le mode de rupture le plus adapté pour ce salarié, si votre Société a des difficultés économiques, il faudra plutôt choisir la convention de reclassement personnalisée par exemple

[Contact.](#)