

Foire aux questions (FAQ) sur la rupture conventionnelle.

Attention depuis 2022, la rupture conventionnelle doit obligatoirement être transmise à la direction départementale du travail, plus d'envoi papier (mise à jour août 2022)

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 POLE 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 POLE 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.