

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 salariés) 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