

# > LES AVOCATS AU BARREAU DE DIEPPE VOUS CONSEILLEN



RÉDACTION : MAÎTRES LAETITIA SUEUR ET MATTHIEU ROUSSINEAU  
VALIDATION POUR L'ORDRE : LE BÂTONNIER FRANÇOIS GARRAUD



## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

*Depuis le mois de juin 2008, l'employeur et le salarié peuvent convenir ensemble d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, en dehors de tout licenciement ou de toute démission.*

La rupture conventionnelle instituée par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, permet en effet de convenir amiablement du départ du salarié en l'absence de tout litige.

Aujourd'hui intégrée aux articles L.1237-11 et suivants du Code du travail, elle ouvre droit pour le salarié au versement d'une indemnité conventionnelle ainsi qu'au bénéfice de l'assurance chômage.

Si le formalisme allégé de la rupture conventionnelle constitue un atout séduisant, l'employeur doit rester vigilant quant à sa mise en œuvre.

### 1/ DANS QUELS CAS CHOISIR UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La rupture conventionnelle est réservée aux salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Elle n'est possible qu'en l'absence de tout conflit entre l'employeur et le salarié.

La conclusion d'une rupture conventionnelle alors qu'une procédure de licenciement serait déjà engagée exposerait en effet l'employeur au risque de voir le caractère consensuel de la rupture remis en cause par le salarié.

Ce mode de rupture reste par ailleurs exclu en présence de salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Il en est de même en présence d'une salariée en état de grossesse, et

pendant l'intégralité des périodes de suspension de son contrat de travail.

S'agissant des salariés protégés (représentants du personnel et assimilés), la rupture conventionnelle est envisageable, mais demeure soumise à l'autorisation de l'inspection du travail.

### 2/ MISE EN ŒUVRE

#### • Négociation

La rupture conventionnelle est soumise à une phase préalable de négociation dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur ont la possibilité de se faire assister.

L'initiative des négociations appartient à l'employeur comme au salarié.

Toutefois les deux parties restent libres d'accepter ou de refuser d'entamer les négociations.

#### • Convention de rupture

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, et notamment :

- **La date de la rupture** : elle ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par la DDTEFP\*.

- **L'indemnité de rupture conventionnelle**, qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

En pratique, la convention se présente sous la forme d'un formulaire officiel téléchargeable sur le site du ministère du travail.

À compter de la signature de la convention de rupture, les deux parties disposent d'un délai de **15 jours calendaires** pour exercer leur droit de

rétractation.

C'est seulement à l'issue de ce délai que la demande d'homologation peut être adressée à la DDTEFP, qui dispose alors d'un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande pour homologuer ou non la convention de rupture. À défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

### 3/ SÉCURISATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle n'est pas exempte de tout risque pour l'employeur.

Il lui est ainsi conseillé de prévoir plusieurs entretiens préalables pour témoigner de la réalité de la négociation, et éviter ainsi tout litige portant sur un éventuel vice de consentement du salarié.

Par ailleurs, le formulaire proposé par l'administration, s'il a l'avantage de la simplicité, peut s'avérer insuffisant pour constater le réel accord des parties. Il est conseillé d'y annexer les conditions détaillées de la rupture (telles que le maintien ou non de la clause de non concurrence, la question de la remise du matériel appartenant à l'entreprise, etc...).

Cette convention « annexe » pourra permettre à l'employeur de démontrer la réalité des négociations, se réservant ainsi la preuve du consentement éclairé du salarié.

\* Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Matthieu ROUSSINEAU  
Laetitia SUEUR  
Avocats au Barreau de Dieppe