



Pour votre information, toutes les semaines dans la lettre du jour, vous trouverez un rendez-vous SANTÉ PRIVÉE juridique.
Un thème par page pour une aide dans votre quotidien de militant.



Note n° 11
3 août 2016

Page juridique SANTÉ PRIVÉE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL



La rupture conventionnelle résulte d'une « volonté commune » de l'employeur et du salarié de mettre un terme au contrat de travail à durée indéterminée qui les lie (art. L. 1237-11 et s. du Code du travail).

Ce mode de rupture a été instauré par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et étendu par un arrêté du 26 novembre 2009.

◆ *Quelles sont les entreprises qui entrent dans le champ d'application de l'ANI ?*

1.1 Bénéficiaires

Dans le cadre de l'ANI précité, trois organisations patronales (MEDEF, CGPME et UPA) ont conclu un avenant (n° 4, signé le 18 mai 2009, étendu par arrêté en date du 26 novembre 2009) relatif à l'indemnité conventionnelle. Depuis la signature de l'avenant, tout employeur adhérent à ces trois organisations patronales est soumis à cette obligation.

1.2 Exclusions

En revanche, sont exclus :

- les entreprises qui ne sont **pas adhérentes aux trois organisations précitées** ;
- les employeurs relevant des professions agricoles et des professions libérales, du secteur de **l'économie sociale** – dont le secteur d'activité sanitaire et social à but non lucratif relevant des employeurs UNIFED – et du **secteur sanitaire et social**, notamment : les salariés des cabinets dentaires, médicaux... et enfin du particulier employeur (Instruction DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée).

◆ *Quels salariés peuvent négocier une rupture conventionnelle ?*

1.1 Bénéficiaires

En principe, tous les salariés en CDI peuvent conclure une convention de rupture du contrat de travail. De même, un salarié français travaillant pour une entreprise étrangère en France peut bénéficier de la rupture conventionnelle dès lors qu'il est titulaire d'un CDI de droit français.

La qualité de salarié protégé n'interdit pas de négocier une telle rupture – sauf à respecter certaines règles particulières (l'autorisation de l'inspecteur du travail à l'aide d'un formulaire spécifique, cf. modèle de formulaire CERFA 14599*01).

1.2 Exclusions

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie (art. L. 1237-11). L'employeur ne peut donc imposer au salarié de conclure une rupture conventionnelle, par exemple en le menaçant de licenciement à des conditions financières moins favorables s'il refuse. Le dispositif de rupture conventionnelle ne s'applique pas non plus aux salariés titulaires d'un **contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage**.

Remarque : En l'absence de PSE et d'accord de GPEC, mais dans un contexte de licenciements économiques, le recours à la rupture conventionnelle homologuée n'est pas totalement interdit, mais doit respecter le formalisme suivant : la signature doit être précédée de l'information/consultation des représentants du personnel (Soc. 9 mars 2011, n° 10-11581).

♦ *La rupture conventionnelle doit-elle être précédée d'un ou plusieurs entretiens ?*

Les parties doivent convenir de la rupture conventionnelle de leur contrat au cours d'un ou plusieurs entretiens (art. L. 1237-12 du Code du travail). La loi n'impose aucun formalisme en la matière, mais en pratique, il y a souvent deux entretiens : l'un pour fixer les termes de la convention et l'autre pour la signature.

Au cours de l'entretien, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (représentant du personnel ou non) ;
- 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 (art. L. 1237-12 du Code du travail).

L'employeur peut également être assisté :

- mais uniquement lorsque le salarié a lui-même indiqué qu'il entendait se faire assister lors de l'entretien. Le salarié doit donc, avant la tenue de l'entretien, informer l'employeur de son souhait d'être assisté. L'employeur informe alors, à son tour, le salarié qu'il sera également assisté. Il peut choisir :
- soit une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, lorsque l'entreprise compte moins de 50 salariés, une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche (art. L. 1237-12 du Code du travail).

L'assistant ne peut pas être un avocat (Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008).

♦ *Quelles sont les mentions impératives de la convention de rupture ?*

Les parties doivent négocier non seulement le principe de la rupture conventionnelle, mais également les conditions de celle-ci. À l'issue de ces négociations, elles doivent conclure une convention de rupture écrite (art. L. 1237-13 du Code du travail) qui doit **impérativement préciser le montant de l'indemnité de rupture versée au salarié et la date de la rupture du contrat**.

Cette convention, signée par chaque partie, doit être établie en trois exemplaires originaux (dont un exemplaire destiné à la Direccte et un exemplaire pour le salarié).

En l'absence de remise d'un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle (et éventuellement du document annexe opérant convention entre les parties) au salarié, ladite convention encourt la nullité. L'employeur s'expose ainsi à une condamnation pour rupture abusive du contrat de travail (Soc., 6 févr. 2013, n° 11-27.000).

♦ *Le délai de rétractation*

À compter de la date de signature de la convention de rupture, chaque partie 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.

Ce délai ne peut pas être supprimé. Dans l'hypothèse où les deux parties ont convenu de rompre la relation de travail, ils doivent nécessairement attendre l'expiration du délai de 15 jours pour transmettre la convention à l'inspecteur du travail.

◆ *Homologation*

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse à l'**autorité administrative** compétente (Direccte) une **demande d'homologation** établie sur un formulaire type. Un exemplaire de la convention de rupture doit être joint à cette demande.

L'administration dispose d'un **délai d'instruction de quinze jours ouvrables**, à compter du lendemain du jour de la réception de la demande, **pour s'assurer de la validité de la rupture conventionnelle** et de la liberté de **consentement des parties**.

À défaut de notification d'un refus d'homologation dans ce délai d'instruction, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie. **La date de la rupture du contrat de travail** intervient alors **le lendemain du jour de l'homologation** (art. L. 1237-13 al.2).

◆ *Les droits du salarié*

Droit à une indemnité de rupture

Ce que prévoit la loi : Le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement (art. L. 1237-13 du Code du travail). Si le salarié a **moins d'un an d'ancienneté**, la Direction générale du travail (DGT) préconise une **proratisation de l'indemnité en fonction des mois de présence** (Circ. DGT n° 2009-04, 17 mars 2009).

Attention : Les employeurs de branches d'activité non-représentées par le Medef, la CGPME et l'UPA ne sont pas concernés par l'ANI du 11 janvier 2008 et son avenant du 18 mai 2009. Seul un arrêté d'élargissement pourrait leur rendre cette garantie obligatoire. Ces **employeurs exclus ne sont tenus de verser dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée que le montant de l'indemnité légale de licenciement**, ce qui n'empêche pas les salariés de négocier une indemnité plus élevée.

Ce que prévoit l'ANI du 11 janvier 2008 : Selon cet accord modifié par l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 étendu, le **montant minimum à allouer au salarié est celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'il est supérieur à celui de l'indemnité légale**.

Droit aux allocations chômage

Le salarié ayant conclu une rupture conventionnelle homologuée **bénéficie des allocations d'assurance chômage** dans les conditions de droit commun (art. L. 5421-1 et s. du Code du travail).

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur est tenu de remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Il doit également établir un solde de tout compte et verser l'indemnité de rupture.

◆ *Contentieux*

Les litiges relatifs à la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation relèvent de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif (sous réserve de la procédure propre à la rupture conventionnelle d'un salarié protégé).

Le recours doit être formé, sous peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Secteur LDAJ.