

LA RUPTURE AMIABLE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

I – Différences entre la rupture amiable et les autres modes de rupture du contrat

- 1) Différences avec le licenciement
- 2) Différences avec la démission
- 3) Différences avec le départ négocié
- 4) Différences avec la transaction

II – Procédure de la rupture amiable du contrat de travail

- 1) Cas de recours à la rupture conventionnelle
- 2) Tenue d'un entretien ou de plusieurs entretiens
- 3) Etablissement d'une convention de rupture écrite
- 4) Délai de rétractation
- 5) Homologation de la convention de rupture
- 6) Versement d'une indemnité
- 7) Droit du salarié aux allocations chômage
- 8) Procédure à suivre en cas de rupture amiable du contrat de travail d'un salarié protégé
- 9) Contestation de la rupture amiable du contrat de travail

I – Différences entre la rupture amiable et les autres modes de rupture du contrat

1) Différences avec le licenciement

La rupture conventionnelle du contrat de travail se distingue du licenciement sur différents points :

1/ Ce sont le salarié et l'employeur qui décident de mettre fin au contrat et non pas seulement l'employeur.

Cette rupture est formalisée par écrit dans une convention signée par chacune des parties.

2/ La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas soumise à la même procédure que celle devant être respectée pour un licenciement (convocation à un entretien préalable, tenue de l'entretien et notification motivée du licenciement sous un certain délai).

Le salarié et l'employeur doivent toutefois convenir de cette rupture amiable du contrat lors d'un (minimum) ou plusieurs entretiens afin que la discussion et l'échange de consentement entre le salarié et l'employeur soient garantis.

3/ L'employeur n'a pas à respecter de préavis.

La convention de rupture peut être établie dès lors que les parties le souhaitent et sous réserve d'avoir tenu un ou plusieurs entretiens.

Toutefois, **la rupture du contrat travail n'est pas immédiate une fois la convention signée.**

En effet, la rupture ne deviendra définitive qu'une fois le délai de rétractation passé et la convention de rupture homologuée par la Direction Départementale du Travail.

4/ Le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement.

Toutefois, le salarié a droit au versement d'une indemnité de rupture dont le montant est négocié avec l'employeur lors du ou des entretiens précités.

De plus, ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Articles L. 1237-11, L. 1237-12 et L. 1237-13 du Code du travail.

2) Différences avec la démission

La rupture conventionnelle du contrat de travail se distingue de la démission sur différents points :

1/ Ce sont le salarié et l'employeur qui décident de mettre fin au contrat et non pas seulement le salarié.

2/ Le salarié n'a pas à respecter de préavis.

Toutefois, **la rupture du contrat travail n'est pas immédiate une fois la convention signée.**

En effet, la rupture ne deviendra définitive qu'une fois la convention de rupture homologuée par la Direction Départementale du Travail.

3/ Le salarié perçoit une indemnité de rupture.

A l'inverse de la démission où le salarié ne perçoit aucune indemnité de départ, le salarié, qui a conclu une convention de rupture de contrat avec l'employeur, bénéficie d'une indemnité.

Le montant de celle-ci est négocié entre l'employeur et le salarié et ne peut être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective si celle-ci est supérieure au montant de l'indemnité légale (avenant du 18 mai 2009 (entré en vigueur le 27/11/2009) à la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008).

3) Différences avec le départ négocié

La rupture conventionnelle du contrat de travail et le départ négocié sont deux modes de rupture du contrat à l'amiable, basés sur un consentement réciproque du salarié et de l'employeur de mettre fin au contrat.

Les différences entre la rupture conventionnelle du contrat de travail et le départ négocié sont les suivantes :

- concernant les règles applicables :

Le départ négocié n'est pas réglementé par le droit du travail. A l'inverse, la rupture conventionnelle du contrat de travail est régie par le Code du travail.

- concernant la procédure et le formalisme :

Le départ négocié n'est soumis à aucun formalisme obligatoire (établissement d'un écrit, entretien préalable...).

Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent conclure un accord écrit de rupture négocié. Cet accord est soumis aux conditions de validité des contrats (articles 1108 et 1134 du Code civil).

A l'inverse, la rupture conventionnelle du contrat doit obligatoirement être précédée d'un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié. De plus, cette rupture doit être formalisée par écrit.

Exception : en cas de départ négocié ayant pour origine une cause économique (suppression/transformation d'emploi ou modification du contrat de travail refusée par le salarié consécutive à des difficultés économiques notamment), l'employeur doit respecter la procédure de licenciement économique.

- concernant le droit à indemnité :

Sauf si le départ négocié a pour origine une cause économique, l'employeur n'est pas obligé de verser au salarié une indemnité.

A l'inverse, en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

Articles L. 1237-11, L. 1237-12 et L. 1237-13 du Code du travail.

4) Différences avec la transaction

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat.

Le contrat de travail prend donc fin d'un commun accord entre le salarié et l'employeur, qui définissent les modalités de cette rupture (montant de l'indemnité de rupture...) dans une convention écrite.

La transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail. Celle-ci est conclue entre le salarié et l'employeur à l'issue de la rupture du contrat (licenciement, démission...).

La transaction permet de mettre fin ou de prévenir un différend entre l'employeur et le salarié, par l'échange de concessions réciproques, et évite ainsi le règlement du litige devant le Conseil de prud'hommes.

II – Procédure de la rupture amiable du contrat de travail

1) Cas de recours à la rupture conventionnelle

Le recours à la rupture conventionnelle du contrat est autorisé :

- En cas de suspension du contrat de travail du salarié et lorsque celui-ci ne bénéficie d'aucune protection particulière du fait de cette suspension. A titre d'exemple, le congé sabbatique, le congé sans solde et le congé parental d'éducation ;
- Pour un salarié français travaillant pour une entreprise étrangère établie en France, et s'il est titulaire d'un contrat à durée indéterminée de droit français ;
- Pour les avocats salariés ;
- Pour les médecins de travail ;
- Pour les anciens salariés protégés.

Le recours à la rupture conventionnelle du contrat est interdit :

- Lorsque durant la suspension de son contrat de travail, le salarié bénéficie d'une protection particulière rigoureusement encadrée. A titre d'exemple, le congé maternité, l'arrêt de travail faisant suite à un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Dans le cadre des accords de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;
- Dans le cadre de la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi,
- Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage.

2) Tenue d'un entretien ou de plusieurs entretiens

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être définitivement consignée par écrit **qu'après la tenue d'un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié.**

Cet entretien permet à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur le principe d'une rupture amiable du contrat et de convenir des modalités de cette rupture, ainsi que du montant de l'indemnité de rupture que le salarié percevra.

Durant l'entretien, **le salarié peut se faire assister** soit par :

- une personne de son choix appartenant à l'effectif de l'entreprise.

Il peut s'agir du délégué syndical, du délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou de tout autre salarié de l'entreprise.

- un conseiller que le salarié aura choisi sur la base d'une liste dressée par le Préfet (cette liste est consultable auprès de la Direction Départementale du Travail et auprès de chaque mairie).

Le salarié ne peut se faire assister par ce conseiller que s'il n'existe pas de représentants du personnel (délégué syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise) dans l'entreprise.

Si le salarié décide de se faire assister pendant l'entretien, **il doit auparavant en informer l'employeur.**

Aux termes de la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009, l'employeur doit prendre en charge le **remboursement des frais de déplacement** du conseiller du salarié. De plus, son intervention s'impute sur le crédit d'heures de 15 heures par mois dont bénéficie le conseiller (dans les entreprises d'au moins 11 salariés).

L'intervention du conseiller est comptabilisée dans le seuil des 4 interventions ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité forfaitaire de 40 € (article D. 1232-8 du Code du travail).

L'employeur peut également se faire assister lors de cet entretien, mais uniquement si le salarié lui-même se fait assister.

L'employeur peut se faire assister soit par :

- une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

- une personne relevant de son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur de la même branche professionnelle si l'entreprise compte moins de 50 salariés.

Si l'employeur décide de se faire assister pendant l'entretien, **il doit en informer le salarié au préalable.**

Attention : ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent se faire assister par un avocat.

A noter : le nom et la qualité des personnes qui ont éventuellement assisté le salarié et/ou l'employeur doivent figurer sur la convention de rupture.

Article L. 1237-12 du Code du travail.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

3) Etablissement d'une convention de rupture écrite

La rupture conventionnelle du contrat de travail doit être formalisée **par écrit**, dans une **convention de rupture.**

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut donc se faire verbalement.

L'établissement de cette convention est nécessaire car elle permet de formaliser l'accord de l'employeur et du salarié de rompre le contrat de travail.

De plus, les conditions de rupture du contrat de travail et l'indemnité que le salarié percevra doivent obligatoirement être définies dans la convention.

Enfin, la rupture du contrat devant être validée par la Direction Départementale du Travail, cette dernière vérifiera que la rupture a été librement consentie sur la base de la convention de rupture (voir ci-dessous).

Contenu de la convention de rupture :

- noms et adresses du salarié et de l'employeur
- emploi, qualification et ancienneté du salarié
- convention collective applicable
- rémunération mensuelle brute et rémunération brute sur 12 mois
- date(s) du ou des entretiens avec les noms et qualités des éventuels assistants
- montant de l'indemnité versée
- date de rupture du contrat envisagée
- éventuelles informations ou commentaires
- date de fin du délai de rétractation
- mention "lu et approuvé" du salarié et de l'employeur.

Remarque :

Aucun "préavis" n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle, terme réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun. Dans ce cas, il conviendra de prendre en compte le délai d'homologation de la rupture.

Si la date de rupture du contrat est différée après l'homologation, le contrat de travail continuera à s'appliquer normalement. Ainsi, le salarié peut, par exemple, être en congés payés.

De plus, il sera nécessaire de vérifier que l'ancienneté portée sur le formulaire de demande d'homologation tient bien compte de cette date effective prévue pour la rupture.

En ce qui concerne la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, ne pouvant qu'inscrire les douze salaires versés précédemment à la demande d'homologation, il faudra vérifier que les rémunérations à venir jusqu'à la date effective de la rupture ne modifie pas en la défaveur du salarié la base de calcul de l'indemnité convenue.

Articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009

4) Délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, l'employeur et le salarié disposent d'un **délai de 15 jours calendaires** pour exercer leur droit de rétractation. (jours calendaires : tous les jours de la semaine sont comptés).

Ce délai commence à courir le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et s'achève au 15^{ème} jour à 24 heures. Ainsi pour une convention signée le 1^{er} août le délai de rétractation expire le 16 août à 24 heures.

Le délai de rétractation de 15 jours calendaires doit être **impérativement respecté**. A défaut, la convention de rupture amiable ne pourra être validée par la Direction Départementale du Travail.

A noter : ce délai de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L. 1237-13 al. 3 du Code du travail.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

5) Homologation de la convention de rupture

Une demande d'homologation doit être adressée à la Direction Départementale du Travail par la partie la plus diligente. Cette demande doit contenir un exemplaire de la convention de rupture.

A quelle Direction Départementale du Travail adresser la demande ?

La demande d'homologation doit être envoyée à la Direction Départementale du Travail dont dépend l'employeur, c'est-à-dire à la **Direction Départementale du Travail dont relève l'établissement où le salarié est employé.**

Quand adresser la demande ?

La demande d'homologation doit être envoyée à la Direction Départementale du Travail le lendemain de la fin du délai de rétractation.

Il est préférable que l'envoi de la demande se fasse par lettre recommandée avec avis de réception, afin d'avoir la preuve de la date de réception par la DDT.

Délai de réponse de la Direction Départementale du Travail :

A compter de la réception de la demande, la Direction Départementale du Travail dispose d'un **délai d'instruction de quinze jours ouvrables** pour s'assurer que les conditions prévues par la loi sont respectées et que les parties ont librement consenti à la convention. Ce délai commence à courir **à compter de la date de réception de la demande.**

(jours ouvrables : sont inclus tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés).

Dans l'hypothèse où l'employeur et le salarié ont envoyé chacun une demande d'homologation, le délai d'instruction commence à partir de la réception de la demande parvenue en premier.

Suite à la réception de la demande d'homologation, la Direction Départementale du Travail envoie à chaque partie un accusé de réception précisant la date d'arrivée de la demande et la date de fin du délai d'instruction.

Durant ce délai d'instruction, la Direction Départementale du Travail prendra et notifiera à chaque partie **soit l'homologation de la rupture amiable, soit le rejet de la demande de rupture amiable.**

Ce dernier doit être motivé, la Direction Départementale du Travail doit indiquer les raisons du rejet : manque d'information sur les parties (rémunération, ancienneté) ; non respect du délai de rétractation ; montant de l'indemnité de rupture inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement...

Si l'administration ne répond pas dans ce délai de 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.

En résumé, il s'écoulera environ **un mois entre la signature de la convention de rupture entre le salarié et l'employeur et la rupture définitive du contrat :**

- établissement de la convention de rupture
- délai de rétractation de 15 jours calendaires
- envoi de la convention à la Direction Départementale du Travail pour homologation
- délai de réponse de la Direction Départementale du Travail de 15 jours ouvrables

= soit délai d'environ un mois entre la signature de la convention de rupture et la rupture définitive du contrat.

6) Versement d'une indemnité

C'est la convention de rupture qui fixe le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle que le salarié doit percevoir (article L. 1237-13 du Code du travail).

Dans tous les cas, **le montant de cette indemnité ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective** si celle-ci est supérieure au montant de l'indemnité légale (avenant du 18 mai 2009 (entré en vigueur le 27/11/2009) à la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008).

Enfin, à l'inverse de l'indemnité de licenciement qui n'est pas accordée au salarié ayant moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être versée même si le salarié a moins d'un an d'ancienneté. Dans ce cas, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est due au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

Article L. 1234-9 du Code du travail, Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008, Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009

7) Droit du salarié aux allocations chômage

En cas de rupture amiable du contrat de travail, le salarié bénéficie du droit aux allocations chômage, selon les mêmes conditions qu'un salarié licencié.

Ainsi, le salarié doit remplir les conditions :

- d'inscription auprès de l'assurance chômage,
- d'affiliation : au moins six mois au cours de vingt-deux derniers mois,
- de recherche active d'emploi,
- d'âge : avoir moins de soixante ans. Cependant, si le demandeur d'emploi ne peut pas prendre sa retraite, il pourra recevoir des allocations chômage au maximum jusqu'à soixante-cinq ans.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

8) Procédure à suivre en cas de rupture amiable du contrat de travail d'un salarié protégé

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail (délégué syndical, délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise, représentant du personnel au CHSCT,...) peuvent rompre leur contrat de travail à l'amiable.

La procédure de rupture amiable du contrat de travail d'un salarié protégé est la même que pour un salarié « non protégé » en ce qui concerne l'établissement d'une convention de rupture écrite, le délai de rétractation et l'envoi de la convention de rupture à la Direction Départementale du Travail.

Toutefois, comme il s'agit d'un salarié protégé, **la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.**

Ainsi, ce n'est pas la Direction Départementale du Travail qui avalise la rupture du contrat. Il revient à l'inspecteur du travail d'autoriser cette rupture.

La procédure de demande d'autorisation à l'inspection du travail :

En pratique, il devra être adressé à l'inspection du travail **un modèle de convention de rupture amiable** dûment remplie par le salarié et l'employeur, ainsi qu'une **demande d'autorisation de rompre le contrat** selon la procédure habituelle.

Cette demande devra être transmise à l'inspection du travail **à l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires.**

L'inspecteur ne contrôlera pas l'existence ou la validité d'un motif justifiant la rupture. Son contrôle se borne à vérifier que le consentement du salarié a été donné librement, sans pression de la part de l'employeur qui pourrait se rattacher à l'exercice du mandat représentatif.

La rupture du contrat du salarié protégé interviendra le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspection du travail.

A savoir : si le comité d'entreprise doit être consulté, cette consultation doit intervenir avant la signature de la convention de rupture.

Article L. 1237-15 du Code du travail. Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

9) Contestation de la rupture amiable du contrat de travail

L'employeur et le salarié peuvent contester la rupture conventionnelle du contrat de travail. La contestation pourra porter notamment sur la convention elle-même, sur son homologation ou sur le refus d'homologation par la Direction Départementale du Travail.

A noter : l'homologation ne peut pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

A quel tribunal s'adresser ?

Tout litige est de la compétence du **Conseil de prud'hommes**. Ainsi, cela exclut les recours devant le tribunal administratif, mais également les recours devant la Direction Départementale du Travail ou devant le ministre du Travail.

L'action en justice doit être exercée **avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention**. Si tel n'est pas le cas, le recours ne sera pas recevable.

Dispositions particulières concernant le salarié protégé :

La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé étant validée par l'inspecteur du travail, le recours contre la décision de l'inspecteur doit être formé **devant le ministre du Travail ou devant le tribunal administratif**.

Article L. 1237-14 du Code du travail.
Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

**Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée
et formulaire de demande d'homologation
en application de l'article L 1237-14 du code du travail**

Colonnes réservées à
la DDTEFP

conformité

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom du salarié			
Adresse Téléphone			
Emploi / qualification			
Nom ou raison sociale de l' employeur nom du signataire pour le compte de l'employeur n° de téléphone			
Adresse		n° de SIRET	
Convention collective applicable			

Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture	_ _	ans	_ _	mois
---------------------------------------------------------	-----	-----	-----	------

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents			
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
Rémunération mensuelle brute moyenne			

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

oui non

A. Date du premier entretien (jj/mm/aaaa)	_ _ _ _ _ _ _ _
--------------------------------------------------	---------------------

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

Salarié assisté	oui	si oui par	
	non		
Employeur assisté	oui	si oui par	
	non		

B. Date(s) des autres entretiens éventuels	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
---------------------------------------------------	-----------------------------------------

Salarié assisté	oui	si oui par	
	non		
Employeur assisté	oui	si oui par	
	non		

3. Convention de rupture		oui	non
<p>Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - droits afférents à la rupture de ce contrat ; - versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ; - date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après. <p><i>Autres clauses éventuelles :</i></p>			
Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en lettres)			
Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)	_ _ _ _ _ _ _ _		
Date et signature précédée de la mention "lu et approuvé" par chaque partie			
<p>IMPORTANT : La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation ne peut donc être transmise à la DDTEFP qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.</p>			
Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)	_ _ _ _ _ _ _ _		
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires			
4. Décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle			
<i>Date de réception par la DDTEFP de la demande d'homologation</i>		_ _ _ _ _ _ _ _	
<p>IMPORTANT : La DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du jour de la réception de la demande telle que précisée dans l'accusé réception délivré. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.</p>			
<i>Décision relative à l'homologation de la rupture</i>		<i>refus</i>	<i>acceptation</i>
<i>Si refus d'homologation par le DDTEFP, cochez la ou les cases du ou des motifs invoqués</i>	<i>non-respect des règles de l'assistance</i>		
	<i>indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum</i>		
	<i>non-respect du délai de rétractation</i>		
	<i>absence de liberté de consentement</i> <input type="checkbox"/> <i>précisez :</i>		
<i>autres</i> <input type="checkbox"/> <i>précisez :</i>			
<i>date d'envoi du refus d'homologation aux parties à la convention</i>			
<i>Date et signature du DDTEFP</i>			

