

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE (2^{EME} PARTIE)

Comme il a été rappelé il y a quelques semaines lorsque son mécanisme a été présenté, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail résultant d'une convention communément signée par l'employeur et le salarié, lesquels conviennent ensemble des conditions de ladite rupture (L. 1237-11 Code du travail).

Il conviendra cette semaine d'aborder la question de la procédure :

► **L'initiative est prise par l'employeur ou le salarié** et ne peut être imposée à l'un ou à l'autre d'une quelconque manière, auquel cas le consentement sera vicié et pourra justifier une absence d'homologation.

► S'ensuit ensuite une **phase de négociation**, sans délai maximum ou formalisme prévu, au cours d'un ou de plusieurs entretiens durant lequel/lesquels les parties peuvent se faire assister selon les modalités prévues par l'article L. 1237-12 du Code du travail. Il s'agit là d'une simple faculté sachant qu'il convient de préciser que l'assistant ne peut être un avocat (cf. *Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée*) et que pour garantir une stricte égalité, l'employeur ne peut être assisté que si le salarié choisi de l'être.

L'employeur a également le devoir d'informer le salarié de ses droits afin qu'il fasse son choix en toute connaissance de cause, auquel cas cela pourra donner lieu au versement de dommages-intérêts à son égard si la preuve est apportée du préjudice alors causé.

La convention de rupture conventionnelle fixe les conditions de rupture du contrat de travail et notamment :

► la date de rupture du contrat :

- au plus tôt au lendemain du jour de l'homologation ou de l'autorisation. D'ailleurs, contrairement aux autres modes de rupture, aucune des parties n'est tenue de respecter un délai de préavis.

► le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

- cette indemnité est **au moins égale** à celle de l'indemnité de licenciement – légale ou conventionnelle, selon ce qui est le plus favorable pour le salarié – sachant que ce montant sera contrôlé par l'autorité administrative.

► A l'issue des entretiens, la convention sera signée et la date de signature fera courir un délai de quinze jours ouvrables **obligatoire** aux parties pour exercer leur droit de rétractation (L. 1237-13 CT) par lettre en recommandé avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge.

► Une fois le délai passé, la partie la plus diligente – en pratique l'employeur – adresse à la **DIRECCTE** une demande d'homologation avec accusé de réception et ladite autorité administrative **dispose d'un délai de quinze jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour homologuer la convention**. Durant cette période, elle sera amenée à vérifier que les parties ont conclu la convention librement et que cette dernière des règles spécifiques et notamment celles invoquées précédemment.

► C'est **l'homologation** qui **rendra effective la rupture du contrat** et une fois toutes les vérifications effectuées, l'autorité administrative

notifiera à chacune des parties l'acceptation ou le rejet de la demande avec une lettre motivée. Il convient de préciser qu'en cas de silence de l'autorité administrative une fois le délai passé, l'homologation sera réputée acquise (L.1237-14 CT).

NB : En ce qui concerne les salariés protégés, ce sera à l'inspecteur du travail d'autoriser la rupture, ce qui vaudra homologation.

▶ A part pour les salariés protégés, **tout litige lié à une rupture conventionnelle est du ressort du Conseil des Prud'hommes**, ce qui exclut toutes les autres voies de recours que ce soit devant le tribunal administratif, l'autorité administrative pour un recours gracieux ou encore le ministre pour un recours hiérarchique. Passé un délai de 12 mois, à compter de la date d'homologation, le recours sera irrecevable.

Cette procédure facilite donc la rupture notamment pour la partie qui l'initie ; L'employeur n'aura alors pas à rechercher de motif de rupture et le salarié pourra bénéficier d'un capital plus ou moins important, en fonction de son ancienneté et des négociations mais aussi du droit aux allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun. Par ailleurs, lors de son départ de l'entreprise, le salarié se verra remettre un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle Emploi.