

Rupture Conventionnelle du Contrat de Travail à Durée Indéterminée

OBJET

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a créé une nouvelle manière de rompre un contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Il s'agit d'une **rupture amiable du contrat**, l'employeur et le salarié sont libres de donner leur consentement.

Le salarié dont le contrat a été rompu par le biais d'une rupture conventionnelle bénéficie des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun (condition d'activité préalable suffisante, recherche effective d'emploi...)

PROCEDURE

1/ Le ou les entretien(s) préparatoire(s) :

Employeur et salarié se rencontrent afin de discuter des modalités de la rupture.

Aucun formalisme obligatoire n'est prévu, il est toutefois fortement recommandé à l'employeur d'informer le salarié de ses droits et du déroulement de la procédure.

Lors de l'entretien **les parties peuvent se faire assister :**

- **Le salarié** peut choisir comme assistant une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative consultable à la DDTEFP et dans chaque mairie. Si le salarié se fait assister il doit en informer l'employeur au préalable
- **L'employeur** ne peut se faire assister que si le salarié est assisté, il doit alors en informer le salarié. L'employeur peut choisir son assistant parmi le personnel de l'entreprise, il peut également choisir un assistant appartenant à son organisation syndicale ou un employeur de la même branche

Ni l'employeur ni le salarié ne peuvent se faire assister d'un avocat.

2/ Conclusion de la rupture conventionnelle :

La rupture doit être formalisée par écrit et signée. Cette convention doit indiquer les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de la rupture.

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, **ceux-ci disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter**. Cette rétractation doit se faire par lettre permettant de donner une date certaine de sa réception par l'autre partie (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge).

3/ Homologation de la rupture

Une fois le délai de rétractation écoulé, **la partie la plus diligente demande l'homologation de la convention au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP)**.

Un modèle de demande d'homologation existe (nous contacter).

Le DDTEFP dispose de 15 jours ouvrables pour étudier la demande. A réception de la demande, il adresse aux parties un accusé de réception les informant notamment de la date à laquelle le délai d'instruction expire.

A défaut de refus exprès d'homologation dans le délai de 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.

En cas de refus d'homologation, la rupture conventionnelle est sans effet.

DATE DE RUPTURE DU CONTRAT

La date de rupture du contrat ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'homologation.

La convention peut toutefois fixer une date ultérieure.

INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le salarié doit percevoir une indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure :

- **ni à l'indemnité légale de licenciement** (soit 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auxquels s'ajoutent 2/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté au-delà de 10 ans)
- **ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement** *s'agissant des ruptures signées à compter du 27 novembre 2009.*

Cette indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu si elle ne dépasse pas certaines limites (nous consulter).

LITIGE

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Conseil des Prud'hommes.

Le délai pour exercer un recours est de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.