

NOUVELLE LOI

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Par **OLIVIER MEYER**

Avocat spécialiste en droit social
Cabinet D, M&D-LAWROPE
www.dmd-avocats.com

Jusqu'à présent, la rupture d'un contrat de travail intervenait à l'initiative de l'employeur (licenciement) ou du salarié (démission). L'inconvénient, dans ce dernier cas, est que le salarié n'était pas pris en charge par l'assurance chômage. La nouvelle loi instaure un mode de rupture par "consentement mutuel" (pour les CDI) qui permet au salarié d'en bénéficier.

● **COMMENT COMMENCE LA PROCÉDURE ?**

Les parties conviennent du principe de rupture lors d'un ou de plusieurs entretiens; le salarié a la possibilité de se faire assister. S'il choisit cette option, l'employeur pourra décider s'il souhaite l'être aussi.

● **QUE FAUT-IL PAYER AU SALARIÉ ?**

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 (indemnité légale de licenciement).

● **À QUELLE DATE LA RUPTURE EST-ELLE EFFECTIVE ?**

La convention fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

● **QU'EST-CE QUE LE DROIT DE RÉTRACTATION ?**

À compter de la date de la signature du contrat de rupture par les deux parties, chacune d'entre elles dispose

d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Celui-ci peut être exercé par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

● **QU'EST-CE QUE L'HOMOLOGATION DE LA CONVENTION DE RUPTURE ?**

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse un exemplaire de la convention de rupture avec une demande d'homologation à l'administration (téléchargeable sur www.legifrance.gouv.fr en recherchant le journal officiel du 19 juillet 2008, avec les mots clés "rupture conventionnelle").

L'administration dispose d'un délai de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par le code du travail et de la liberté de consentement de chaque partie. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative dessaisie. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation, relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. 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.

● **LA RUPTURE PEUT-ELLE CONCERNER LES SALARIÉS PROTÉGÉS ?**

Oui, mais la rupture conventionnelle est dans ce cas soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

● **QUELS CAS SONT EXCLUS ?**

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant des plans sociaux:

- > Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- > Des plans de sauvegarde de l'emploi.

PEUT-IL Y AVOIR DES DOMMAGES ET INTÉRÊTS ?

Puisque les parties se mettent d'accord, le salarié ne pourra pas demander de dommages et intérêts pour rupture abusive ou licenciement. Mais l'homologation de la convention ne lui interdit pas de formuler d'autres demandes (dommages et intérêts liés aux conditions d'exécution de son contrat de travail, rappels de salaires, rappels d'heures supplémentaires...). Il est donc souhaitable, pour éviter tout contentieux, de conclure, après la convention de rupture, une transaction par laquelle le salarié déclare renoncer, en contrepartie d'une concession de l'employeur, à tous autres droits, instances, actions ou indemnités, quelque soit leur nature. À la différence de la convention de rupture, la transaction règle définitivement le litige avec autorité de la chose jugée en dernier ressort.