

La rupture conventionnelle homologuée

(Conseils pratiques)

En 2008, la Loi de « modernisation du marché du travail » crée un nouveau mode de rupture « négociée » du CDI : la **rupture conventionnelle homologuée**. Selon les dispositions de l'article L. 1237-11 du Code du travail, un employeur et un salarié peuvent rompre à leur initiative, et d'un commun accord le CDI qui les lie. Toutefois, ce mode de rupture n'est pas applicable durant la période d'essai du contrat de travail. La rupture conventionnelle n'est pas non plus applicable aux salariés en arrêt de travail pour accident ou maladie professionnelle. Pour être mise en place, une convention de rupture doit être conclue entre l'employeur et son salarié. La rupture conventionnelle est également obligatoirement soumise à une procédure d'homologation.

La convention de rupture est un document écrit qui doit comporter un certain nombre de dispositions obligatoires énumérées à l'article L. 1237-13 du Code du travail. La Loi prévoit aussi que les parties procèdent obligatoirement à un entretien préparatoire et préalable à leur consentement.

Avant l'entretien, le salarié doit informer l'employeur de sa volonté de procéder à une rupture conventionnelle homologuée. Réciproquement, l'employeur doit adresser une convocation au salarié. Dans cette convocation, il doit l'informer des possibilités qui existent pour retrouver un emploi après la rupture du CDI (Par exemple, de la possibilité de s'inscrire auprès des services du « Pôle emploi », ou d'un droit individuel à la formation...).

Lors de l'entretien, le salarié peut se faire assister par un membre du personnel de l'entreprise (Un DP, un DS, ou à défaut, par un conseiller du personnel choisi sur une liste dressée par la DDTEFP). L'employeur peut également se faire assister au cours de l'entretien, mais après en avoir informé le salarié. De plus, il ne peut être assisté que si le salarié a choisi de l'être.

Outre la convention de rupture, les parties doivent remplir un formulaire de demande d'homologation. La convention de rupture et la demande d'homologation constituent un dossier qui doit être envoyé à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle). Il est impératif pour les parties de dater, signer et porter la mention « lu et approuvée » de façon manuscrite sur ce formulaire, de même que sur la convention de rupture. Elles doivent aussi être vigilantes à ce qu'aucune pièce ne manque au dossier avant qu'il ne soit envoyé à la DDTEFP. En effet, un dossier incomplet ne leur permet pas de se prévaloir de l'acquisition d'une homologation implicite.

A compter de la date de la signature par les deux parties, le délai de rétractation qui est de 15 jours calendaires commence à prendre effet (article L. 1237-13 C. trav.). La rétractation de l'une des parties doit être signifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie. La Loi n'impose pas de mentionner les motifs de la rétractation dans la lettre.

Le lendemain du délai de rétractation de 15 jours, l'une ou l'autre des parties au contrat de travail doivent envoyer la demande d'homologation à la DDTEFP. Elle se fait par lettre recommandée avec avis de réception. Le formulaire de la demande d'homologation doit être impérativement accompagné d'un exemplaire de la convention de rupture. A défaut, le dossier n'est pas complet. Le DDTEFP territorialement compétent est celui de l'établissement ou est employé le salarié.

Pour s'assurer du respect de la demande d'homologation, la DDTEFP dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception du dossier. Elle vérifie le consentement libre et éclairé des parties, ainsi que les éléments fondant l'accord du salarié (par exemple, le montant de l'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle).

Lorsque le DDTEFP rend une décision explicite, Il notifie par écrit à chacune des parties à la rupture conventionnelle, soit l'acceptation de la demande d'homologation, soit le rejet. Dans ce dernier cas, il doit motiver les raisons qui l'ont conduit à refuser d'homologuer la rupture conventionnelle du CDI. Mais si durant le délai de 15 jours, le DDTEFP n'a pas fait connaître sa décision par écrit, l'homologation de la rupture conventionnelle est réputée acceptée par l'Administration compétente.

Ce n'est qu'une fois homologuée par la DDTEFP, que la convention de rupture est valide (article L. 1237-14 nouveau C. trav.). Elle a pour effet de rompre immédiatement le CDI du salarié.

L'employeur est tenu alors de délivrer au salarié un certificat de travail et une attestation lui permettant de faire valoir ses droits à l'assurance chômage.

Le salarié a également droit à des indemnités spécifiques de rupture dont le montant est fixé par la convention. Selon les dispositions de l'article L. 1237-13, al. 1 du Code du travail, il ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement. En outre, si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis avant la date de la rupture du CDI, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, et à l'ensemble des rémunérations qui lui restent dues par l'employeur avant que ladite rupture ne prenne effet.