

E – 15

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE

Juin 2013

*Pour toute précision concernant le contenu de ce document,
vous pouvez contacter le service juridique à l'adresse suivante :
cma.juridique@cm-alsace.fr*



Chambre de Métiers d'Alsace

SOMMAIRE

| | |
|---|---|
| 1. Définition | 3 |
| 2. Procédure | 4 |
| 3. Contenu de la convention | 5 |
| 4. Rétractation | 5 |
| 5. Homologation de la convention | 6 |
| 6. Recours juridictionnel..... | 6 |
| 7. Indemnités dues au salarié et documents à remettre | 7 |

De manière générale, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu unilatéralement par l'employeur dans le cadre d'un licenciement ou par le salarié qui démissionne.

Néanmoins, l'employeur et le salarié peuvent rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie, d'un commun accord soit dans le cadre d'une rupture négociée traditionnelle soit d'une rupture conventionnelle homologuée qui fait l'objet de ce dossier technique.

Nous nous limiterons, dans ce dossier technique, à une présentation de la rupture conventionnelle homologuée concernant les salariés non protégés *

1. Définition

La rupture conventionnelle homologuée est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée, créée par la loi portant modernisation du marché du travail (loi n°2008-596 du 25 juin 2008) et est notamment régie par les articles L1237-11 à L1237-16 du code du travail.

Ce dispositif permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée les liant.

Cette rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties (l'employeur et le salarié) et résulte d'une convention signée par les parties et homologuée par la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi).

L'employeur et le salarié qui souhaitent recourir à une rupture conventionnelle du CDI doivent respecter une procédure qui garantit leur liberté de consentement (la volonté des parties de procéder à cette rupture doit être, incontestable).

Le simple fait qu'il existe un litige entre les parties lors de la signature de la convention de rupture ne suffit pas à invalider la rupture conventionnelle. En revanche, si le litige s'accompagne de pressions contraignant l'autre partie (en l'occurrence le salarié) à signer la rupture conventionnelle, la rupture conventionnelle signée dans de telles conditions s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass.soc. 23 mai 2013. n° 12-13865).

() la procédure de rupture conventionnelle concernant les salariés protégés (représentants du personnel) est soumise à la consultation préalable du comité d'entreprise et l'autorisation de l'inspection du travail*

2. La procédure (article L1237-12 du code du travail)

L'employeur et le salarié vont convenir du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens (article L1237-12 alinéa 1 du code du travail).

A cours du ou des entretiens, le salarié peut se faire assister :

- **Par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise :**

Ex : un salarié titulaire d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié.

- **Par un conseiller** du salarié choisi sur une liste dressée par l'administration :

Cette liste peut être consultée auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi (DIRECCTE) et plus précisément auprès de l'inspection du travail territorialement compétente ou dans les mairies.

Le salarié ne peut pas se faire assister par un membre de sa famille (sauf si celui-ci est également salarié de l'entreprise) ou par un avocat.

Le salarié qui souhaite être assisté doit en informer préalablement l'employeur qui pourra, dès lors, également être assisté (le salarié devra également en être informé).

L'employeur peut être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne membre de son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur de la même branche d'activités. L'employeur ne peut en revanche être assisté d'un avocat ou d'un expert-comptable.

Ces entretiens ont pour objectif de permettre aux parties de s'accorder sur le principe et les modalités de la rupture conventionnelle. Si tel est le cas, il appartiendra au salarié et à l'employeur d'établir une convention constatant cet accord.

3. Le contenu de la convention (article L1237-13 du code du travail)

La convention de rupture doit préciser l'identité des parties (noms et qualités) et définir les conditions de la rupture (notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle que devra percevoir le salarié : voir précisions sous 7).

Elle doit aussi préciser la date de rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'administration.

Exemple : si la convention est homologuée le 4 mars 2013, la date de rupture du contrat de travail ne pourra intervenir avant le 5 mars 2013.

Les parties peuvent, sous réserve de cette restriction, fixer librement la date de fin du contrat de travail.

Un formulaire officiel de demande d'homologation a été instauré par arrêté du 18 juillet 2008 (la convention de rupture fait l'objet de la troisième partie du formulaire) :

https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do.

L'utilisation de ce formulaire officiel est impérative sous peine de se voir opposer un refus d'homologation. L'administration considère également que la troisième partie du formulaire contenant la convention de rupture est suffisante (aucun document complémentaire n'est obligatoire : circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009)

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est obligatoire. La Cour de cassation l'a décidé le 6 février dernier (Cass. soc. 6 février 2013, pourvoi n° 11-27000). A défaut, la rupture conventionnelle est nulle et le salarié sera considéré comme licencié sans cause réelle et sérieuse.

4. La rétractation (article L1237-13 du code du travail)

L'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires, **à compter de la date de signature de la convention**, pour exercer leur droit de rétractation. La demande d'homologation de la convention de rupture ne peut être envoyée à l'administration avant expiration de ce délai.

La rétractation est effectuée par une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie : il peut s'agir d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'une lettre remise en main propre contre décharge sur laquelle figure la date de remise.

Les parties disposent, avec ce droit de rétractation, de la possibilité de revenir sur une décision prise trop rapidement et de réfléchir à la portée de la convention qu'elles ont signées.

Lorsque le délai expire sans que les parties n'aient exercé leur droit à rétractation, la convention doit être homologuée par l'administration pour qu'elle mette un terme au contrat de travail à durée indéterminée liant l'employeur et le salarié.

5. L'homologation de la convention

Après expiration du délai de rétractation, l'une des parties (la plus diligente) doit demander l'homologation de la convention de rupture au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi via un formulaire réglementaire accompagné de la convention de rupture : (https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do).

Depuis le 1^{er} février 2013, les entreprises qui concluent une rupture conventionnelle avec un salarié non protégé peuvent remplir en ligne le formulaire de demande d'homologation via le site internet suivant : www.teleRC.travail.gouv.fr.

Ce site officiel a pour objectif d'éviter les erreurs rendant irrecevables beaucoup de demandes d'homologation.

Pour les salariés protégés (représentant du personnel, représentant syndical...) il faut encore obligatoirement compléter le formulaire spécifique CERFA 14599*01 sur papier.

Une fois la demande d'homologation transmise par voie postale ou par internet, l'autorité administrative a 15 jours ouvrables pour l'instruire et vérifier que les conditions légales et la liberté de consentement des parties sont respectées.

Après expiration du délai de 15 jours, le silence de l'administration vaut homologation de la rupture conventionnelle et l'administration est dessaisie (article L1237-14 du code de commerce). La décision peut toutefois être explicite et consister en une acceptation ou un rejet d'homologation.

Tout rejet de la demande d'homologation doit être motivé (cf. circ. D.G.T. n° 2008-11 du 22 juillet 2008)

Si la convention n'est pas homologuée, elle n'est pas valable et le contrat de travail continue de s'exécuter dans les conditions habituelles.

En revanche, si elle est homologuée, la rupture du contrat peut intervenir selon les modalités que l'employeur et le salarié ont déterminées ensemble.

6. Recours juridictionnel

En application de l'article L1237-14 du code du travail, le Conseil de Prud'hommes est la seule juridiction compétente pour connaître des litiges relatifs à la convention, son homologation ou le refus d'homologation.

Le recours juridictionnel doit intervenir avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation (ou de non-homologation) sinon ce recours est irrecevable.

Passé ce délai, si aucun recours n'est exercé, la convention homologuée produit ses effets, le contrat de travail à durée indéterminée sera rompu à la date fixée par les parties et le salarié percevra certaines indemnités et se verra remettre des documents inhérents à la fin du contrat.

7. Indemnités dues au salarié et documents à remettre

Lors de la rupture conventionnelle de son contrat à durée indéterminée, le salarié doit percevoir « une indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit, par conséquent être au moins égale à $1/5^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté pour les dix premières années, somme à laquelle s'ajoute $2/15^{\text{e}}$ de mois de salaire par année au-delà de dix ans d'ancienneté.

En principe, l'indemnité légale de licenciement n'est due qu'aux salariés totalisant un an d'ancienneté au moins dans l'entreprise.

L'administration considère que cela ne s'applique pas à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : en conséquence, un salarié qui a moins d'un an d'ancienneté au sein de son entreprise percevra, le cas échéant, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle au prorata du nombre de mois de présence (cf. circ. D.G.T. n° 2009-04 du 17 mars 2009)

Exemple : pour un salarié de sept mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera calculée de la manière suivante : salaire brut mensuel moyen $X1/5^{\text{ème}}$
 $X7/12^{\text{ème}}$

La base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou des 12 derniers mois versés avant la date de signature de la convention de rupture (en tenant compte le cas échéant des sommes exceptionnelles perçues par le salarié).

Le salarié percevra également une indemnité de congés payés s'il n'a pas pris l'intégralité des congés acquis.

L'employeur doit également lui remettre les documents suivants :

- Un certificat de travail
- Un exemplaire de l'attestation pôle emploi
- Un solde de tout compte dont le salarié lui donnera reçu



T. S.V.P.

Pour en savoir plus :

- Arrêté du 8 février 2012 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de CDI
- Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un CDI
- Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI
- Instruction DGT n°2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle
- Instruction D.G.T. n° 2010-02 du 23 mars 2010 relative à l'incidence d'un contexte économique difficile sur la rupture conventionnelle d'un CDI
- Site internet : <https://www.telerc.travail.gouv.fr>

SIÈGE ET SERVICES RÉGIONAUX
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
67300 Schiltigheim
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 60 65
e-mail : cma@cm-alsace.fr

SECTION DU BAS-RHIN
Espace Européen de l'Entreprise
30, avenue de l'Europe
BP 10011 Schiltigheim
67013 Strasbourg Cedex
Tél. : 03 88 19 79 79 Fax : 03 88 19 79 01
e-mail : cma.67@cm-alsace.fr

SECTION DE COLMAR
13, avenue de la République - BP 20609
68009 Colmar Cedex
Tél. : 03 89 20 84 50 Fax : 03 89 24 40 42
e-mail : cma.colmar@cm-alsace.fr

SECTION DE MULHOUSE
12, boulevard de l'Europe - BP 3007
68061 Mulhouse Cedex
Tél. : 03 89 46 89 00 Fax : 03 89 45 44 40
e-mail : cma.mulhouse@cm-alsace.fr

www.cm-alsace.fr



Chambre de Métiers d'Alsace