



Rupture conventionnelle individuelle

- 1- Définition
- 2- Procédure
- 3 – Allocations chômages
- 4 – Litige

1 - Définition

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties au contrat de travail. Les conditions de la rupture du contrat de travail sont établies en commun par le/la salariée et l'employeur.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle doit garantir la **liberté de consentement des parties** (L.1237-11 du Code du travail).

La rupture conventionnelle s'applique pour **les salarié.e.s embauché.e.s sous contrat à durée indéterminée**.

Une rupture conventionnelle peut également être conclue avec :

- la victime d'un accident du travail pendant la période de suspension de son contrat, ou postérieurement, alors que celle-ci a été déclarée inapte, apte avec réserves à la reprise du travail ;
- une salariée en congé de maternité et pendant la période de protection suivant la fin de son congé.

- **Salarié.e.s bénéficiant d'une protection**

Les salarié.e.s bénéficiant d'une protection en cas de licenciement (dont notamment les délégué.e.s syndicaux, les membres élu.e.s à la délégation du personnel au comité social et économique... L.2411-1 du Code du travail) peuvent conclure une rupture conventionnelle avec leur employeur.

Par dérogation, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur.ice du travail. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation (L. 1237-15 du Code du travail).

- **Exclusions**

La rupture conventionnelle ne s'applique pas aux salarié.e.s titulaires d'un CDD ou d'un contrat d'apprentissage.

Ces dispositions ne sont également pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords issus de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi ;
- d'un accord collectif portant gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou rupture conventionnelle collective.

2 - Procédure

- **Entretiens**

Les parties conviennent de la rupture conventionnelle lors d'**un ou plusieurs entretiens** au cours desquels le.la salarié.e peut se faire assister :

- Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (un.e salarié.e titulaire d'un mandat syndical, membre d'une institution représentant du personnel ou tout.e autre salarié.e).
- Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un.e conseiller.ère du salarié choisi.e sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur a la faculté de se faire assister quand le.la salarié.e en fait usage. Le.la salarié.e en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le.la salarié.e.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, ou dans les entreprises de moins de 50 salarié.e.s, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche (L. 1237-12 du Code du travail).

Le.la conseiller.ère du.de la salarié.e

Il s'agit d'une personne ne pouvant intervenir que dans le département dans lequel il.elle est nommé.e. Il.elle fait partie d'une liste du département dans lequel l'entretien aura lieu. La liste est établie par la direction départementale chargée de l'emploi, du travail et des solidarités. Cette liste peut être consultée à l'inspection du travail et dans chaque mairie (elle comporte les noms, adresses, professions et appartenance syndicale éventuelle des conseillers). Son rôle est strictement limité à la fonction d'assistance et de conseil.

- **Convention de rupture**

Les conditions de la rupture sont définies par la convention de rupture.

- Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

La convention comprend notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : elle ne peut pas être inférieure **au montant de l'indemnité légale de licenciement** (L. 1237-13 du Code du travail).

Les salarié.e.s bénéficiant d'une indemnité légale particulière de licenciement, tels que les journalistes (L. 7112-3 du Code du travail) doivent, selon un arrêt de la Cour de cassation, se voir

octroyer l'indemnité légale de licenciement de droit commun prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail, à savoir (Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799, P + B + R).

Il s'agit du seul arrêt de la Cour de cassation à ce titre. Certaines Cours d'appel avaient affirmé le contraire auparavant.

L'indemnité légale spécifique dont bénéficient les journalistes en cas de licenciement (1 mois de salaire par année d'ancienneté – *cf fiche rupture du contrat de travail*) n'a donc pas vocation à s'appliquer dans le cadre d'une rupture conventionnelle (Cass. soc., 3 juin 2015, n° 13-26.799, n° 975 FS - P + B + R).

Reste qu'il est envisageable de négocier une indemnité plus favorable avec l'accord de l'employeur.

Au minimum, l'indemnité légale de licenciement de droit commun doit donc être égale à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans.
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (R. 1234-2 du Code du travail).

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le.la salarié.e :

- Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du.de la salarié.e est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au. à la salarié.e pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

La convention fixe également la **date de rupture du contrat de travail**, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (L. 1237-13 du Code du travail).

- **Droit de rétractation**

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de **15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation**. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (L. 1237-13 du Code du travail).

- **Demande d'homologation**

A l'issu du délai de rétractation de 15 jours, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (DREETS, direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités), avec un exemplaire de la convention de rupture.

L'autorité administrative compétente pour l'homologation de la convention de rupture est le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du lieu où est établi l'employeur (R.1237-3 du Code du travail).

L'envoi du formulaire peut se faire par télétransmission sur le site du ministère du travail TéléRCi.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande, pour s'assurer de la validité de la rupture conventionnelle et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

En pratique, sont examinés les éléments suivants :

- Les informations relatives aux parties,
- L'ancienneté du/de la salarié.e calculée en années et en mois à la date présumée de la rupture,
- Les éléments de rémunérations,
- La tenue d'au moins un entretien,
- Les conditions d'assistance,
- La date envisagée de la rupture du contrat de travail,
- Le droit de rétractation.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation (L. 1237-14 du Code du travail).

- **Documents de fin de contrat**

Lors du départ de l'entreprise, l'employeur est tenu de remettre au/à la salarié.e :

- un certificat de travail,
- un exemplaire de l'attestation Pôle emploi.
- un solde de tout compte.

Aucun respect d'un préavis n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle.

3 - Allocations chômages

La rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'assurance chômage dans les conditions de droit commun (L. 5422-1 du Code du travail ; Règl. gén. annexé à la Conv. du 14 avril 2017 relative à l'indemnisation du chômage, art. 2 et Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, art. 21).

4 - Litige

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 juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Les parties ne peuvent pas renoncer dans la convention à leur droit de contester la rupture du contrat de travail : une telle clause est réputée non écrite.

Seuls le non-respect d'une formalité substantielle, la fraude, ou le vice du consentement (erreur, dol, violence) peuvent entraîner l'annulation d'une convention de rupture conventionnelle. Dans cette situation, la rupture du contrat produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le.la salarié.e doit alors restituer les sommes perçues en exécution de la convention.

Les textes à connaître

Article L1237-11

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

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

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. 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 juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Article L1237-15

Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et 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.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Article L1237-16

La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- 1° Des accords issus de la négociation mentionnée aux articles L. 2242-20 et L. 2242-21 ;
- 2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 ;
- 3° Des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1237-17.