

Rupture conventionnelle : mode d'emploi

Édition 2020-2021

CONSEILS ET ASTUCES



Sommaire

Conditions	5
Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?	5
Quels sont les salariés concernés par la rupture conventionnelle ?	6
1) Contrats exclus de la rupture conventionnelle	6
2) Contextes excluant une rupture conventionnelle	7
a) Accord collectif conclu au sein d'une entreprise en difficulté	7
b) Mutation au sein d'un groupe	7
Quelles situations doivent inciter à prendre des précautions ?	9
1) Conflit entre l'employeur et le salarié	9
2) Difficultés économiques	9
3) Fragilité du salarié	10
Peut-on conclure une rupture conventionnelle avant ou après une démission ?	12
1) Après un licenciement non fautif ou une démission	12
2) Avant ou après un licenciement pour faute	12
a) Avant l'engagement de la procédure de licenciement	13
b) Après l'engagement de la procédure de licenciement	13
1^{ère} étape : l'entretien préalable	14
Combien d'entretiens faut-il réaliser ?	14
L'employeur doit-il convoquer le salarié par écrit ?	15
a) Lieu des entretiens	16
b) Date et heure des entretiens	16
c) Assistance des parties	17
Comment l'entretien doit-il se dérouler ?	20
1) Questions à aborder	20
2) Informations à apporter au salarié	20
3) Issue des entretiens	22
2^{ème} étape : la signature de la convention	23
Comment rédiger la convention de rupture ?	23
Que doit contenir la convention de rupture ?	28
1) Conditions de rupture	28
2) Indemnité spécifique de rupture conventionnelle	28
a) Détermination du montant minimum	28
b) Calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle	29
c) Régime social de l'indemnité de rupture	31
3) Date de la rupture	31

4) Signature de la convention _____	32
En combien d'exemplaires faut-il signer la convention ? _____	33
3^e étape : le délai de rétractation _____	34
De quel délai de rétractation salarié et employeur disposent-ils ? _____	34
Comment se rétracter ? _____	36
Quelles sont les conséquences de la rétractation ? _____	38
4^e étape : homologation de la convention _____	39
Comment remplir la demande d'homologation ? _____	40
1) Se procurer le formulaire _____	40
a) Salariés ordinaires _____	40
b) Salariés protégés _____	40
2) Remplir le formulaire _____	40
3) Signer le formulaire et en remettre un double au salarié _____	41
Comment envoyer la demande d'homologation ? _____	42
Quelle peut être la réponse de la DIRECCTE ? _____	43
1) Refus d'homologation _____	43
a) Identifier le motif de refus _____	43
b) Déterminer les suites à donner _____	44
c) Solliciter la DIRECCTE _____	44
d) Saisir le conseil de Prud'hommes _____	45
e) En cas de décision favorable, ressaisir la DIRECCTE _____	46
2) Absence de réponse _____	46
5^e étape : rupture du contrat de travail _____	47
A quelle date intervient la rupture du contrat de travail ? _____	47
1) Repousser la date de rupture _____	47
2) Absence de préavis _____	47
Quelles sommes l'employeur doit-il remettre au salarié ? _____	48
1) Indemnité de rupture conventionnelle _____	48
2) Indemnité compensatrice de congés payés _____	48
Le salarié a-t-il droit aux allocations chômage ? _____	49
6^e étape : remise des documents de fin de contrat _____	50
Certificat de travail _____	50
1) Contenu _____	50
2) Délai de remise _____	50
3) Absence de remise _____	51
Attestation destinée au Pôle Emploi _____	52
1) Contenu _____	52

2) Informations erronées _____	52
3) Absence de remise _____	52
Solde de tout compte _____	54
1) Contenu _____	54
2) Délai de remise _____	54
3) Informations erronées _____	54
4) Absence de remise du chèque de solde de tout compte _____	55
Etat récapitulatif de l'épargne salariale _____	57
Questions/Réponses _____	58
L'employeur a-t-il le droit de proposer au salarié une rupture conventionnelle ? _____	58
Le salarié peut-il refuser une proposition de rupture conventionnelle faite par son employeur ? _____	58
Un défaut d'information du salarié entraîne-t-il la nullité de la rupture conventionnelle ? _____	58
Quelles sont les conséquences de l'absence d'entretien ? _____	59
À quelles occasions le salarié peut-il se rétracter ? _____	59
Si le salarié a signé une rupture conventionnelle homologuée, peut-il demander l'annulation de l'homologation ?	
59	
Une rupture conventionnelle peut-elle être suivie d'une transaction ? _____	60
Le salarié peut-il prendre acte aux torts de l'employeur de la rupture de son contrat de travail au cours de la procédure ? _____	60
Une rupture conventionnelle peut-elle être signée après une démission ? _____	61
Le solde de tout compte peut-il être remis avant l'homologation de la rupture conventionnelle ? _____	61

Conditions

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée repose sur une convention passée entre le salarié et l'employeur, qui définit les conditions et les modalités de la rupture. Aucune des parties ne peut imposer à l'autre une rupture conventionnelle : celle-ci nécessite un véritable accord.

Néanmoins, ce mode de rupture est encadré par des dispositions légales :

- un calendrier est prévu par la loi : entretien et signature de la convention de rupture conventionnelle suivie d'un délai de rétractation de 15 jours ;
- la convention de rupture conventionnelle doit comporter les mentions obligatoires fixées par la loi ;
- la convention de rupture signée doit être homologuée par la Direccte ;
- des possibilités de rétractation et de recours sont prévues.

La rupture conventionnelle présente de nombreux avantages :

- elle évite à l'employeur d'être exposé aux contraintes et aux risques juridiques d'une procédure de licenciement ;
- le salarié est assuré de bénéficier d'une indemnisation minimale et de percevoir les allocations d'assurance chômage, ce qui n'est pas forcément le cas lorsqu'il démissionne.

Existe-t-il d'autres modes de rupture amiable du contrat de travail ?

La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture amiable individuelle du contrat de travail, sauf dispositions légales contraires, telles que celles prévues en cas de rupture anticipée d'un CDD ou d'un contrat d'apprentissage.

Auparavant, les tribunaux admettaient la rupture amiable d'un contrat de travail (également appelée « rupture par consentement mutuel » ou « départ négocié »). Depuis, sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail à durée indéterminée par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre de la rupture conventionnelle. À défaut, la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 21 déc. 2017, n°16-12.780).