



ALLUMENS

Des conseils éclairés pour votre entreprise

RUPTURE CONVENTIONNELLE : UN REEL SUCCES MAIS ATTENTION AUX ERREURS FORMELLES

Depuis sa création en 2008 il y a donc près de 8 ans, la rupture conventionnelle homologuée connaît un succès considérable et de plus en plus d'entreprises y ont recours pour formaliser la rupture du contrat de travail d'un salarié.

L'année 2015 a été ainsi une année record avec plus de 360 000 ruptures homologuées selon la DARES.

L'intérêt majeur de cet outil pour le salarié est qu'il lui ouvre droit au versement de l'allocation chômage par Pôle Emploi au même titre qu'un licenciement, contrairement à une démission. Par ailleurs, une rupture à l'amiable est souvent mieux assumée, notamment à l'égard de l'entourage ou d'un recruteur, qu'un licenciement.

L'employeur y trouve également un intérêt puisque, une fois signée et sauf exceptions, les parties ne peuvent plus contester la convention devant les juridictions. De plus, ce mode de rupture permet aux entreprises de contourner les lourdeurs de la procédure de licenciement.

La progression a été amplifiée par les assouplissements apportés par la Cour de Cassation. Pour se prémunir de tout risque de contentieux, le chef d'entreprise se doit toutefois de respecter un formalisme rigoureux.

Les conditions

Cette convention définit les conditions de la rupture, et notamment :

- ✓ Le montant de l'indemnité de rupture, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement.

- ✓ La date de la rupture, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Contrairement à un licenciement pour cause réelle et sérieuse ou à une démission, aucun préavis n'est à effectuer pour cette rupture, seules les périodes de réflexion et d'homologation sont à prévoir, d'une durée globale approximative de 5 semaines.

En revanche, cette rupture ouvre les mêmes droits qu'un licenciement pour cause réelle et sérieuse.

Schéma de la mise en œuvre chronologique d'une rupture conventionnelle homologuée

Les entretiens nécessaires :

Il est obligatoire de **réaliser au moins un entretien**.

Dans la pratique, il n'est pas rare de réaliser plusieurs entretiens avant la signature du contrat. L'objectif est de se mettre d'accord sur les différentes conditions et clauses du contrat de rupture conventionnelle, c'est à dire:

- ✓ Accord pour signer ou non la rupture conventionnelle.
- ✓ Date de départ.
- ✓ Indemnités de départ.

Il faut noter, et cela est important, que **le salarié et/ou l'employeur peut se faire assister par quelqu'un lors de ces entretiens**. En effet, certains employés ont peur "d'affronter" leur employeur. Dès lors, le salarié peut informer son patron qu'il sera assisté de telle ou telle personne lors de l'entretien. L'employeur ne peut pas s'y opposer. Inversement, l'employeur peut tout à fait se faire assister lors de ces négociations. Pouvoir se faire assister permet aussi d'avoir un témoin. **Ce témoin pourra ainsi confirmer que la rupture conventionnelle est signée d'un commun accord** et n'est pas imposée.

La signature de l'accord et le délai de rétractation :

Après tous ces entretiens et uniquement lorsque les deux parties seront d'accord sur les conditions, il est possible de signer le contrat de rupture conventionnelle. Ce contrat devra obligatoirement comporter la date de départ, les indemnités éventuelles (au moins le minimum légal) et d'autres conditions éventuellement (téléphone, ordinateurs ...). Aucun motif ne figure sur ce contrat.

Après la signature de ce contrat, chaque partie possède un droit de rétractation de **15 jours calendaires**. Cela permet à chacun de réfléchir à cette rupture conventionnelle à froid et de pouvoir revenir sur sa décision.

En cas de changement d'avis lors de ces 15 jours, la partie souhaitant annuler la rupture conventionnelle doit informer l'autre partie par une lettre recommandée avec accusé de réception. N'importe quelle raison est valable pour changer d'avis puisque l'on n'est pas obligée d'en préciser la cause. L'autre partie est obligée d'accepter ce revirement.

L'homologation :

Passée la période de rétractation, le document doit être envoyé à la DIRECCTE (direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Cette organisme possède

alors **15 jours ouvrables** pour statuer. S'il ne dit rien, la rupture conventionnelle est considérée comme homologuée.

Assouplissement des conditions d'utilisation du dispositif

Une réelle progression est due aux assouplissements apportés par les décisions de la Cour de cassation. Ce dispositif peut être en effet utilisé avec un salarié :

- ✓ Avec lequel il existe un différend.

En effet, l'existence, au moment de sa conclusion, d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail.

- ✓ Dont le contrat de travail est suspendu pour arrêt maladie.

La Cour de cassation a implicitement validé la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie d'origine non professionnelle. Puis, dans un arrêt du 3 septembre 2014, la Cour a clairement admis la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie d'origine professionnelle « sauf en cas de fraude ou de vice du consentement ».

- ✓ Comme avec un salarié en congé parental d'éducation, congé sans solde, voire même en congé maternité....

Le Code du Travail impose un formalisme particulier

L'homologation de la rupture conventionnelle est subordonnée à l'envoi du formulaire de demande d'homologation, tel que défini par l'arrêté du 8 février 2012.

Un formulaire spécifique est également prévu en cas de rupture conventionnelle d'un CDI d'un salarié protégé.

La procédure de rupture conventionnelle n'exige aucun autre document que celui résultant de ces imprimés officiels. Aucune autre convention n'a à être rédigée ou signée par les parties.

Le formulaire officiel est divisé en 3 parties :

- ✓ Informations relatives aux parties à la convention de rupture.
- ✓ Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle.
- ✓ Convention de rupture.

Attention aux vices du consentement

La rupture conventionnelle du contrat ne peut être imposée par l'une ou l'autre partie. Elle résulte d'une convention signée par l'employeur et le salarié, qui atteste de leur consentement mutuel.

Dès lors, comme toute autre convention, la rupture conventionnelle doit avoir été négociée librement, le consentement du salarié devant être exempt de dol, violence ou erreur.

Ceci signifie qu'une rupture conventionnelle entachée d'un vice du consentement, soit sur le principe de la rupture, soit sur les conditions de cette rupture, pourrait être annulée par les juges et donc conduire à la réintégration du salarié ou à défaut, au versement de dommages et intérêts.

La nullité d'une rupture conventionnelle remet les parties dans la situation antérieure. Néanmoins, lorsque la réintégration n'est ni proposée, ni sollicitée, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Enfin, quelques erreurs sont à éviter

- ✓ Forcer l'accord du salarié.
- ✓ Antidater la rupture.
- ✓ Prévoir une indemnité trop faible.
- ✓ Lever la clause de non-concurrence trop tard.
- ✓ Ne pas faire attention au délai de prescription.

