

Date : 04/02/11

La rupture conventionnelle ou comment rompre un contrat de travail en moins de 40 jours ?

Mise en place depuis août 2008, la rupture conventionnelle est une modalité de rupture du contrat de travail à part entière (en plus du licenciement et de la démission) dont le succès ne se dément pas. En effet, avec plus de 350 000 ruptures homologuées à août 2010, la rupture conventionnelle a été largement adoptée par les entreprises et les salariés pour mettre fin à leur relation de travail. Explications par la Ficime (fédération des entreprises internationales de la mécanique et de l'électronique).

Pourquoi un tel succès ? Quels sont les pièges à éviter ? La rupture conventionnelle est une innovation en droit français, un nouvel espace de séparation entre l'employeur et le salarié résultant de l'accord des parties, c'est un processus simple permettant de régler la fin du contrat de travail et non une procédure. C'est « un divorce par consentement mutuel ». La volonté de mettre fin à la relation de travail est matérialisée par la signature d'un formulaire CERFA à 3 volets, qui est soumis à la simple homologation du Directeur départemental du travail (sauf pour les salariés protégés pour lesquels l'autorisation de l'inspecteur du travail reste nécessaire) ; Il n'y a pas d'énonciation de motifs (donc pas de contrôle du motif de la rupture par le juge). Le salarié a droit aux allocations chômage et à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

En pratique

Il faut faire au moins un entretien pour convenir du principe d'une rupture conventionnelle. Il faut donc adresser une convocation à entretien, sans formalisme particulier, mais attention, il faut informer le salarié de la possibilité de se faire assister lors de l'entretien. Lors de cet entretien, un formulaire CERFA (attention il existe un formulaire spécifique pour les salariés protégés) est à remplir et doit contenir à minima : le nom des parties ; le montant de l'indemnité spécifique de rupture (montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement) ; la date envisagée de rupture (au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation). Il n'y a pas de préavis ; il faut dater, signer et porter la mention « lu et approuvé » de façon manuscrite.

Il faut penser à régler dans le CERFA les questions en suspens, sur le DIF et la levée de la clause de non-concurrence le cas échéant.

Évaluation du site

Ce site s'adresse aux professionnels du bâtiment. Il leur propose des services de mise en relation, de petites annonces ainsi qu'un fil d'actualité concernant l'actualité de leur domaine d'activité.

Cible
Professionnelle

Dynamisme* : 25

* pages nouvelles en moyenne sur une semaine

Il faut également penser à régler les questions qui se posent au cas par cas : par exemple, s'il est décidé que dans l'attente de l'homologation, le salarié sera payé mais dispensé d'exécuter son travail, il faut le prévoir car sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Par la suite, chacune des parties dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. À l'issue de ce délai, le formulaire CERFA est adressé à la direction départementale du travail.

Il nous semble important de mettre les formalités du délai de rétractation dans le formulaire CERFA « les parties disposent à compter de la date de signature de la présente convention d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. La rétractation éventuelle interviendra par lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. À l'issue de la période de rétractation, il est convenu que la partie la plus diligente adressera sans tarder une demande d'homologation à la DDTEFP. »

Au lendemain de la fin du délai de rétractation, la demande d'homologation peut être adressée à la Direction départementale du travail, par lettre recommandée avec accusé réception ou déposée directement à la Direction départementale du travail (ce dernier cas permet de ne pas supporter les aléas postaux). L'autorité administrative dispose alors d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus), à compter de la réception de la demande (ce délai commence à courir au lendemain du jour ouvrable de réception par la DDTEFP de la demande d'homologation et se termine au dernier jour ouvrable d'instruction à 24h).

À l'issue du délai la rupture est homologuée (le silence vaut aussi homologation) et la rupture du contrat prend effet au lendemain de l'homologation. Le refus d'homologation doit être motivé. La Direction départementale contrôle la tenue d'un ou des entretiens, l'éventuelle assistance du salarié, l'information du salarié sur ses droits, le respect du délai de rétractation et le respect du montant de l'indemnité spécifique de rupture au regard de l'ancienneté du salarié et des salaires perçus.

Les chiffres montrent que le taux de refus a baissé à 8 % des demandes. Pour finir, un recours peut être exercé devant le conseil des prud'hommes dans un délai de 12 mois sur l'homologation ou le refus d'homologation ou sur la liberté de consentement des parties qui ont conclu la convention mais les raisons qui ont amené les parties à vouloir rompre le contrat ne peuvent pas être analysées.

En conclusion, s'il semble évident que ce nouveau mode de rupture séduit les entreprises et les salariés de par sa facilité et les garanties qu'il assure, s'il est également évident que ce dispositif était attendu et qu'il évite d'avoir recours à des licenciements de complaisance et à de fausses transactions il n'en reste pas moins qu'il appartient aux responsables de ressources humaines de rappeler que la démission et le licenciement sont aussi des modes de rupture de droit commun justifiés et adaptés aux circonstances qui les autorisent ! Ficime

Bon à savoir

- La rupture conventionnelle ne remplace pas les autres modes toujours existants que sont la démission et le licenciement.- L'employeur ne peut utiliser la rupture conventionnelle pour contourner les règles du licenciement collectif pour motif économique (instruction de la Direction Générale du Travail du 23 mars 2010).- La rupture conventionnelle ne peut pas concerner les salariés en CDD, dont le contrat de travail est suspendu, en état de grossesse, ou les salariés pour lesquels une procédure de licenciement a déjà été engagée. La FICIME – Fédération des Entreprises Internationales de la Mécanique et de l'Electronique – regroupe plus de 250 entreprises avec une très forte représentativité dans les secteurs des biens durables et d'équipement. Avec un chiffre d'affaires total estimé à 45 milliards d'euros et 290 000 emplois, la FICIME apporte un accompagnement et un soutien aux entreprises à travers une large gamme de services dans le domaine juridique, droit social, douane, environnement, formation, technique, statistiques, documentation. FICIME CONSEIL apporte la gestion individuelle des plans de formation. Pour toute information : 01 44 69 40 82 ou www.ficime.org