Management

>> Réforme

>> L'AUTEUR
Jean-Pierre KIEFFER
Président de la commission Droit du travail du SNVEL

La rupture conventionnelle du CDI, **une mesure novatrice**

La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a modifié les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du travail, permettant à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie : c'est la rupture conventionnelle.

Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est une procédure nouvelle pour rompre un contrat de travail à durée indéterminée. Elle est différente du licenciement ou de la démission, car elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle n'est pas unilatérale, mais bilatérale.

La rupture conventionnelle doit obéir à une procédure spécifique destinée à garantir la liberté de consentement : entretien entre les deux parties, homologation de la convention. Elle doit être entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun, au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. Ce point est essentiel car il a un impact économique important.

Quelle est la procédure à respecter ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller choisi sur une liste consultable auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit de se faire assister, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs (SNVEL*) ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié avant la date fixée pour le ou les entretiens.

La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative, aucune autre ne peut donc assister à ces entretiens, par exemple un avocat.

Que doit contenir la convention de rupture?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui sera versée au salarié. Son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L.1234-2 du Code du travail récemment modifié par le décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 (voir tableau).

Cette convention fixe également 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'autorité administrative. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

La rétractation est-elle possible ?

Afin d'éviter les décisions hâtives et pour permettre une éventuelle rétractation, la loi impose un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation. Pendant ce délai, chaque partie peut revenir sur sa décision, c'est le droit de rétractation.

A compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, les parties disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer ce droit de rétractation, qui peut être exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

Qu'est- ce que l'homologation de la convention ?

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation, avec un exemplaire de la convention de rupture, à l'autorité administrative compétente : directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

Cette demande doit être faite au moyen du formulaire réglementaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 (voir formulaire téléchargeable sur le site Internet du ministère du Travail) http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/FormulaireCasGeneral.pdf

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle…

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise. Si l'homologation est refusée dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer de s'exécuter dans les conditions habituelles. L'une ou l'autre des parties peut former un recours contre ce refus d'homologation.

Un recours juridictionnel est-il possible ?

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu. Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes 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 ou de son refus. ■

** SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral*

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation en application de l'article L 1237-14 du code du travail

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation.

Les différentes modalités de rupture

Modalités de rupture	Démission	Licenciement pour motif personnel	Rupture conventionnelle
Initiative de la rupture	Le salarié	L'employeur	Le salarié et l'employeur
Nécessité de justifier d'un motif de rupture	Non	Oui	Non
Entretiens	Non	Oui	Oui
Ecrit formalisant la rupture	Non	Oui Lettre de licenciement contenant les motifs du licenciement	Oui Convention de rupture signée entre le salarié et l'employeur.
Préavis	Oui Durée dépend de la convention collective	Oui Durée dépend de la convention collective	Non Rupture le lendemain de l'homologation de la convention de rupture
Indemnités de rupture	Non	Oui Indemnité légale de licenciement sauf faute grave, lourde	Oui Au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement
Droit de percevoir les allocations chômage	Non	Oui	Oui
Possibilité de contester la rupture	Oui	Oui	Oui

Indemnités de licenciement

Selon l'ancienneté	Indemnité légale depuis le 20 juillet 2008	Convention collective Personnel auxiliaire avant le 20 juillet 2008	Convention collective Personnel vétérinaire avant le 20 juillet 2008
Moins de 5 ans	1/5 salaire mensuel /an	1/5 salaire mensuel /an	1/10 salaire mensuel /an
Entre 5 ans et 10 ans	1/5 salaire mensuel /an	1/5 salaire mensuel /an	1,5/10 salaire mensuel /an
Plus de 10 ans	1/5 + 2/15 salaire /an	1/5 + 1/10 salaire /an	2/10 salaire mensuel /an

>> GROS PLAN

Une indemnité spécifique pour le salarié

Lors de rupture conventionnelle de son contrat de travail, 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. Le montant de l'indemnité doit figurer en toutes lettres dans la convention conclue avec l'employeur.

Cette indemnité est exonérée de cotisation de Sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement.

Le salarié aura droit à l'indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

L'employeur devra remettre au salarié un certificat de travail et une copie de l'attestation Assedic. Il devra également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu. **J.-P.K.**