

# La rupture conventionnelle du contrat de travail <sup>(2)</sup>

La loi du 20 août 2008 vient instaurer une procédure de négociation et de conclusion d'un accord entre un employeur et un salarié visant à rompre le contrat de travail qui les lie. Après avoir évoqué le champ d'application et la procédure (première partie), *Tennis Info* complète ce dossier. Suite et fin.

## 2) La procédure (suite)

**La signature.** L'accord entre l'employeur et le salarié doit être formalisé par la signature d'une convention. L'article L 1237-13 du code du travail précise que cette convention doit définir :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture,
- la date de rupture du contrat.

Outre, ces deux points « légaux », il paraît important que la convention contienne également les points suivants :

- le titre de « rupture conventionnelle »,
- un préambule rappelant le processus d'information et de négociation (les différents entretiens : date et objet),
- la mention précisant que la convention est le fruit de la commune intention des parties et que le consentement de celles-ci est libre et éclairé,

• le montant (brut et net) de l'indemnité, ainsi que son régime social et fiscal,

- la précision que le salarié a pu se rendre aux Assedic avant la conclusion de la convention et qu'il a été informé de tous ses droits,
- le rappel du délai de rétractation,
- la mention « lu et approuvé ».

A compter de la signature, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires (tous les jours comptent). Ce droit doit être exercé sous la forme d'une lettre recommandée avec AR, ou d'une lettre remise en main propre contre décharge.

Si le droit de rétractation est exercé par l'une des parties, le processus est interrompu et la relation de travail se poursuit comme avant (...).

## 3) Homologation

L'homologation constitue la dernière étape de ce processus. Cette formalité a pour but d'attester du respect des conditions de forme et de la liberté de consentement des parties. Elle doit être faite à l'issue du délai de rétractation et être adressée en lettre recommandée avec AR à la DDTEFP (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Il convient d'utiliser l'un des deux formulaires officiels (l'un concerne les salariés protégés et l'autre l'ensemble des autres salariés). Vous trouverez ces formulaires à l'adresse suivante :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/formulaires/>

L'autorité dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour apprécier la validité de la convention. Les DDTEFP regarderont si le consentement du salarié était bien éclairé, si la procédure a bien été respectée et si l'employeur n'utilise pas la rupture conventionnelle pour contourner la procédure de licenciement pour motif économique. A défaut de réponse de la DDTEFP dans le délai de 15 jours, la convention est réputée acceptée. Le refus d'homologation doit être motivé. En cas de refus d'homologation, le contrat n'est pas rompu et doit se poursuivre.

Ce n'est qu'à l'issue de cette étape que le contrat sera effectivement rompu : la rupture ne peut intervenir – au plus tôt – que le lendemain de l'homologation (soit tacite soit expresse) de la DDTEFP. Cependant, les parties peuvent prévoir une date plus tardive de rupture (notamment si la convention prévoit un préavis).

## 4) Indemnité spécifique de rupture

Le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque cette dernière existe et qu'elle est plus favorable (*voir encadré*). Cette indemnité est soumise au même régime social et fiscal que l'indemnité de licenciement (ou que l'indemnité de départ en retraite si le salarié aurait pu ouvrir droit à sa retraite). Le salarié a droit aux allocations assurance-chômage dans les conditions de droit commun.

## 5) Contestation

Tout litige – concernant soit la convention proprement dite soit l'homologation – relève de la compétence des prud'hommes. Le délai de contestation est de 12 mois ; il court à compter de l'homologation.

## 6) Mises en garde

Il convient de ne pas utiliser la rupture conventionnelle dans les deux cas suivants :

- Lorsqu'il existe déjà un litige : la rupture conventionnelle ne saurait faire office de transaction. Dans cette hypothèse, il convient de faire une transaction et une rupture conventionnelle.
- Lorsqu'il existe des difficultés économiques : la rupture conventionnelle ne doit pas servir à contourner les règles relatives aux licenciements économiques.

**Mathieu Dufour**

## Indemnité légale de licenciement

La loi du 20 août 2008 a doublé le montant de l'indemnité légale de licenciement pour motif personnel ; cette dernière devient identique avec l'indemnité légale de licenciement pour motif économique.

L'indemnité légale est égale à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté. A partir de 10 ans d'ancienneté, elle se chiffre à 1/5 de mois de salaire auxquels s'ajoutent 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Il convient de noter

que l'indemnité de licenciement prévue par la CCNS devient inférieure à l'indemnité légale de licenciement ; il conviendra d'appliquer cette dernière. Sur le site Internet de la FFT, vous retrouverez un tableau comparatif des indemnités légales et

conventionnelles de licenciement (<http://www.fft.fr/cms-fft/?id=2762>). Par ailleurs, autre nouveauté de la loi : l'indemnité légale de licenciement est due dès lors que le salarié à un an d'ancienneté (contre deux ans auparavant).