



# RUPTURE CONVENTIONNELLE

DISPOSITION PHARE DE LA LOI 2008-596 PORTANT MODERNISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL DU 25 JUIN 2008

Depuis le début 2008, la Cour de Cassation a rendu une trentaine d'arrêts en matière de transaction professionnelle et deux sur la rupture amiable contre plus de 600 décisions portant sur le licenciement.

La Rupture Conventionnelle (R.C.) va-t-elle devenir la séparation professionnelle la plus répandue ? La R.C. est une forme de séparation professionnelle par consentement mutuel.

Avec un formalisme contraignant ; elle constitue un contrat où l'employeur et salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Trois rencontres sont nécessaires. La première dite « exploratoire » permet d'entamer les pourparlers sur le départ de l'entreprise. La seconde porte sur la négociation et ajuste les conditions financières et matérielles de cette dernière. La troisième est dédiée à la signature de la rupture conventionnelle.

A négocier :

- Date de la rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par la Direction Départementale du Travail ;
- Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement ;
- Contrepartie financière à la clause de non-concurrence si elle existe ;
- Le sort du Droit Individuel à la Formation (D.I.F.) ;
- Les autres avantages (véhicule de fonction, logement, matériel informatique, stock options ;
- Identité de la personne à qui doit être adressée quelle que soit sa forme la lettre de rétractation du salarié.

Pour simplifier la démarche l'administration produit un cerfa avec 3 documents originaux incluant la convention de rupture ; la demande d'homologation et la décision de la D.D.T.E.F.P.

A compter de la date de signature de la R.C., les deux parties ont 15 jours calendaires pour exercer un droit de rétractation. La validité de la R.C. est subordonnée à son homologation.

A l'issue du délai de rétractation ; l'employeur ou le salarié adresse un dossier unique incluant une demande d'homologation à la D.D.T.E.F.P. avec un exemplaire signé de la convention de rupture.

L'administration a 15 jours ouvrables de délai pour instruire :

- S'assure du respect des conditions prévues au titre de la R.C.,
- De la liberté de consentement des parties.

En fait la vérification devrait porter sur :

- Non-respect des règles de l'assistance,
- Indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum légal,
- Non respect du délai de rétractation,
- Existence d'erreur de procédure,
- Absence de liberté de consentement,
- Ou tout autre motif que l'administration doit à ce moment préciser.

L'homologation est donc tacite en cas de silence de l'administration et le refus explicite. Les voies de recours sont judiciaires devant le conseil de prud'hommes.