

## *La Rupture Conventionnelle du Contrat de Travail*

### **Préambule**

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a instauré un nouveau dispositif de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.  
La rupture conventionnelle du contrat de travail vient s'ajouter à la démission et au licenciement. Les articles L.1237-11 et suivants du Code du Travail définissent les conditions de sa mise en œuvre.

### **Qu'est-ce que la rupture conventionnelle du contrat de travail ?**

La rupture conventionnelle du contrat de travail permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et doit garantir la liberté de consentement des parties.

En d'autres termes, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne s'applique pas aux ruptures résultant :

- Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des plans de sauvegarde de l'emploi.

## Les conditions de mise en œuvre de la rupture conventionnelle du contrat de travail

### La tenue d'un ou plusieurs entretiens

Les parties doivent convenir du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

Lors de ces entretiens, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (délégué syndical, ou délégué du personnel ou tout autre salarié) ;
- soit en l'absence d'institutions représentatives du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dans les entreprises de moins de 50 salariés par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par tout autre employeur de la même branche.

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

### La convention de rupture conventionnelle

La convention de rupture conventionnelle doit définir les conditions de celle-ci.

Elle définit notamment :

- l'indemnités de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale prévue en cas de licenciement.
- 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'administration.

La convention doit être signée par les deux parties.

### Le délai de rétractation

A compter de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce droit de rétractation doit être sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

### La demande d'homologation

A l'issue du délai de rétractation, une demande d'homologation de la rupture doit être adressée à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi). Cette demande doit être accompagnée d'un exemplaire de la convention. Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 8 février 2012 (JO du 17).

L'administration a dès lors 15 jours ouvrables pour s'assurer que la rupture conventionnelle a bien été faite dans le respect des dispositions légales. Le silence de l'administration dans ce délai réputera acquise l'homologation de la rupture.

NB : concernant les salariés protégés tels que définis par les articles L.2411-1 et L.2411-2 du Code du Travail (délégués du personnel, délégués syndicaux...), la rupture conventionnelle de leur contrat de travail n'est pas soumise à homologation mais à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

## **Les litiges relatifs à la rupture conventionnelle du contrat de travail**

Les éventuels recours pouvant être formulés par le salarié ou l'employeur concernant un litige relatif à la convention, son homologation ou le refus d'homologation doivent être présentés dans les 12 mois suivants la date d'homologation ou son refus.

Les recours doivent être effectués devant le Conseil de Prud'hommes.

## **Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture**

N'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, la fraction de l'indemnité spécifique versée à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

- a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond de calcul des cotisations de sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;
- b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Sur le régime social de cette indemnité, on se reportera aux précisions figurant sur le site de l'Urssaf.

Depuis le 1er janvier 2013, cette indemnité est notamment assujettie au forfait social de 20 % selon les modalités précisées sur le site de l'Urssaf.