



Fédération Générale des Transports CFTC

Newsletter 6 septembre 2022

La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle (ou rupture amiable) est un mode de rupture du contrat de travail pour les **salariés en CDI** uniquement qui repose sur la volonté commune du salarié et de l'employeur. Il s'agit d'un accord écrit qui va préciser les conditions de la rupture du contrat de travail entre l'employeur et le salarié. Elle peut être individuelle ou collective.

Toutefois, il s'agit d'une rupture négociée et acceptée par les deux parties. **Il n'est pas possible de l'imposer**. C'est en cela qu'elle se distingue des autres modes de rupture du contrat de travail :

- la démission émane de la seule volonté du salarié et s'impose à l'employeur ;
- le licenciement émane de la seule volonté de l'employeur et s'impose au salarié

Tout d'abord, cette forme de rupture est supervisée par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS, anciennement DIRECCTE). Cette dernière va homologuer (c'est-à-dire valider) ou non la rupture, dans le but de prévenir d'éventuels abus et de s'assurer du libre consentement de chaque partie. De plus, contrairement à une simple démission, **le salarié aura droit au versement d'une indemnité de rupture ainsi qu'aux indemnités de chômage**

Enfin, la rupture conventionnelle est également possible avec un salarié protégé, mais répond à une procédure spécifique.

La rupture conventionnelle est finalement plus souple, moins conflictuelle et parfois plus simple qu'une procédure de licenciement.

Il est également possible de signer une rupture conventionnelle après qu'un licenciement soit notifié ou qu'une démission soit actée. Le fait de signer une rupture conventionnelle vaut renonciation commune à la rupture précédemment intervenue.

Cas spécifiques :

Salarié déclaré inapte :

Désormais, il a été jugé que le recours à la rupture conventionnelle est possible avec un salarié déclaré inapte "sauf cas de fraude ou de vice du consentement".

La même solution est appliquée aux salariés dont le contrat de travail a été suspendu à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Une salariée peut également conclure une rupture conventionnelle lors de la suspension de son contrat pour un congé maternité, ainsi que pendant les semaines de protection suivant ces congés. Les mêmes solutions ont été rendues pour des salariés en congé parental d'éducation, ou en congé sabbatique.

Dans tous les cas, ces ruptures conventionnelles sont possibles sauf en cas de fraude ou de vice du consentement.

Procédure :

La rupture conventionnelle suppose la signature d'une convention de rupture entre le salarié et l'employeur suivant plusieurs étapes :

- Entretien préalable,
- Homologation de la convention de rupture par la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS, ex-DIRECCTE), ou autorisation par l'inspection du travail s'il s'agit d'un salarié protégé.

L'employeur doit respecter une procédure stricte sans laquelle la rupture amiable du contrat de travail n'est pas possible :

- l'employeur et le salarié doivent convenir du principe de la rupture conventionnelle ainsi que de ses modalités au cours d'au minimum un entretien au cours duquel ils peuvent se faire assister ;
- à cette occasion, le salarié et l'employeur définissent les conditions de la fin de leur relation professionnelle dans une convention de rupture qui doit obligatoirement contenir le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle et la date de fin du contrat ;
- chaque partie doit détenir un exemplaire, signé ;
- les parties disposent d'un délai de 15 jour calendaire pour se rétracter, pendant lequel le salarié doit continuer de travailler ;
- à l'issue de ce délai, l'employeur complète un formulaire de demande de rupture conventionnelle qu'il envoie à la DREETS pour homologation (ou à l'inspecteur du travail pour autorisation si c'est un salarié protégé) ;
- la rupture du contrat est effective lorsque l'administration du travail ne s'y est pas opposée. Si elle ne se prononce pas dans un délai de 15 jours suivant la réception de la convention, celle-ci est tacitement homologuée ;
- Le contrat de travail prend fin à la date prévue à la convention (au minimum, le lendemain de l'homologation) et le salarié perçoit son indemnité de rupture conventionnelle.

En ce qui concerne **les salariés protégés**, l'inspection du travail dispose d'un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande pour autoriser la rupture. Passé ce délai, **le silence de l'inspecteur du travail vaut refus**

Sofia EL KAFIL
Responsable des Affaires Juridique et Sociales

