

Ce mode de rupture amiable du contrat de travail se matérialise par une procédure en trois étapes.

Entretiens employeur/salarié

Au cours d'entretiens, l'employeur et le salarié élaborent ensemble le principe et les modalités de la rupture conventionnelle.

Le salarié peut se faire assister par un autre salarié (ex. : délégué du personnel) ou, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Il en informe l'employeur qui pourra, dans ce cas, également demander assistance à un salarié (ex. : directeur des ressources humaines) ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, à une personne appartenant à son organisation syndicale ou à un employeur de sa branche.

Signature d'une convention

La deuxième étape est formalisée par la signature d'une convention. Celle-ci fixe notamment la date de fin du contrat et le montant de l'indemnité due au salarié.

À compter de la signature de la convention, l'employeur et le salarié ont chacun un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Celui qui use de ce droit doit en informer l'autre par l'envoi d'un courrier adressé par tout moyen at-

testant de sa date de réception par l'autre partie (ex. : recommandé avec AR).

Indemnité de rupture conventionnelle

Elle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. En cas d'ancienneté inférieure à 1 an, l'indemnité est due au prorata du nombre de mois de présence.

Les employeurs entrant dans le champ de l'accord national interprofessionnel du 11.01.2008 (la majorité des employeurs du secteur privé, à l'exclusion notamment des professions libérales et du secteur associatif) doivent se référer à l'indemnité conventionnelle de licenciement si cette dernière est plus élevée que l'indemnité légale.

Si la convention collective prévoit une indemnité en cas de licenciement personnel et une autre en cas de licenciement économique, l'indemnité minimale à respecter est :

- l'indemnité légale si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;
- l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale.

Homologation de la convention

Troisième étape : la convention est homologuée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et

de la formation professionnelle du lieu où est établi l'employeur. Celui-ci a 15 jours ouvrables pour se prononcer, à compter du lendemain de la réception de la demande d'homologation. Passé ce délai, en cas de silence, l'homologation est acquise.

Situations particulières

Salariés protégés. — L'employeur peut conclure une convention de rupture avec un salarié protégé (délégué syndical, délégué du personnel, membre élu du comité d'entreprise, etc.). Dans ce cas, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et non pas à homologation.

Dispositifs exclus. — Cette forme de rupture ne peut pas être employée dans le cadre d'accords de GPEC (voir c. trav. art. L. 2242-15), ni d'un plan de sauvegarde de l'emploi (voir c. trav. art. L. 1233-61). Les ruptures négociées intervenant dans le cadre de ces dispositifs continuent à relever des garanties prévues pour ces procédures spécifiques.

De même, aucune rupture conventionnelle ne peut être conclue lorsque le contrat de travail est suspendu et que la suspension du contrat bénéficie d'une protection particulière (ex. : congé de maternité).

◇ C. trav. art. L. 1237-11 à L. 1237-16.
■ RF 1010 « Rupture du contrat de travail »
FH 3256-4, 3267-7, 3295-2 et 3346-1.