

La rupture conventionnelle, deux ans après

Les chiffres

Août 2008 : entrée en vigueur de la rupture conventionnelle, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 et de la loi de transposition du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Près de 400.000 ruptures conventionnelles en 2 ans. La rupture conventionnelle du contrat de travail a connu une montée en charge spectaculaire depuis sa création, et un rythme constant sur 2010, avec une moyenne de 21.000 ruptures homologuées par mois.

9 % : c'est le taux moyen de demandes d'homologation refusées

15 jours : c'est le délai donné à l'administration pour l'homologation de la rupture conventionnelle.

8 % : c'est la part représentée par la rupture conventionnelle dans les fins de CDI (donc à côté de la démission et du licenciement).

L'essentiel

Dès janvier 2007, Laurence Parisot dans « Besoin d'air » avait évoqué le concept de « séparabilité ». Reprenant cette idée, les partenaires sociaux, dans l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, ont conçu la rupture conventionnelle. Elle a été transposée par la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », et codifiée aux articles L.1237-11 et suivants du code du travail.

Exclusive du licenciement ou de la démission, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun de la rupture du contrat de travail qui les lie, et de ses conditions.

En l'absence de toute procédure, la liberté de consentement des parties est garantie notamment par l'existence d'un délai réciproque de rétractation de 15 jours, à compter de la signature de la convention.

Le salarié perçoit une indemnité de rupture d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et peut prétendre au bénéfice de l'assurance chômage.

La rupture conventionnelle a permis de moderniser le marché du travail et la relation salarié-employeur en instaurant une « flexisécurité » à la française.

Questions Réponses

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

La rupture conventionnelle est un dispositif qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun de la rupture du contrat de travail qui les lie, et de ses conditions. C'est un nouveau mode de rupture du contrat de travail, qui s'ajoute à la démission et au licenciement, et qui a été introduit dans le Code du travail par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Pourquoi les partenaires sociaux et le législateur ont-ils souhaité instaurer ce nouveau mode de rupture du CDI ?

La rupture conventionnelle a été instaurée afin de pacifier la rupture du contrat dans tous les cas où les parties sont d'accord pour se séparer.

Il est aujourd'hui possible à un salarié et un employeur qui ne souhaitent plus poursuivre leur relation de travail de se séparer sans conflit, et en préservant les intérêts de chacun.

Le succès de ce dispositif, depuis sa création, montre que ce nouveau mode de rupture était attendu tant par les salariés que par les employeurs, et a toute sa place dans notre droit du travail.

Est-il simple et rapide de se séparer par une rupture conventionnelle ?

Dans ce dispositif, aucun formalisme n'est requis à l'exception de la signature d'un formulaire, préalablement complété par les parties, et dont un modèle est annexé au décret du 18 juillet 2008.

Cette signature par le salarié et l'employeur atteste du respect de la liberté du consentement de chacun et fixe le point de départ du délai réciproque de rétractation de 15 jours calendaires.

Surtout, le formulaire fixe la date de fin de contrat décidée par les parties, forcément postérieure à la date d'homologation par la DDTEFP (voir ci-après les conditions de l'homologation). La rupture conventionnelle ne donne pas lieu à l'exécution d'un préavis.

A l'issue de ce délai, l'une ou l'autre des parties envoie un exemplaire pour homologation à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP). Cette dernière dispose de quinze jours ouvrables pour accepter ou refuser l'homologation. Il faut bien avoir en tête que le contrat de travail n'est pas rompu tant que la rupture conventionnelle n'a pas été homologuée. Si la DDTEFP reste

...Questions Réponses

silencieuse, l'homologation sera considérée comme acquise tacitement à l'expiration du délai de quinze jours ouvrables.

Existe-t-il des dispositions particulières pour les salariés protégés ?

Oui. Quand la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé, elle doit être soumise à l'autorisation préalable de l'Inspection du travail.

Quel est le montant de l'indemnité que percevra le salarié qui signe une rupture conventionnelle ?

Le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est égal au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale. Le régime fiscal et social de cette indemnité de rupture est le même que celui qui régit les indemnités de licenciement.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle est-il tenu d'effectuer un préavis ?

Aucun préavis n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle contrairement à ce qui se passe en cas de licenciement ou de démission. Ce sont les parties qui décident en commun de la date de rupture du contrat de travail, qui doit être postérieure à l'homologation. Il faut donc bien tenir compte, lors de la signature du formulaire, des délais de rétractation et de réponse de l'administration dans la fixation de la date de rupture.

Les salariés en CDD peuvent-ils prétendre à une rupture conventionnelle ?

Non, les modalités de la rupture conventionnelle telles que définies par la loi du 25 juillet 2008 s'appliquent uniquement aux salariés en CDI. Cela ne fait pas échec aux dispositions qui autorisent la rupture anticipée du CDD d'un commun accord des parties.

Quelles sont les conditions de l'homologation ?

L'administration vérifie que le formulaire est bien renseigné et atteste ainsi de la liberté de consentement des deux parties. Elle ne peut pas opérer de contrôle d'opportunité sur la rupture. Elle n'a pas à porter d'appréciation sur la volonté des parties de se séparer.

Elle s'assure que les délais ont été respectés, et que le montant de l'indemnité minimale est versé au salarié.

Si elle ne peut se faire juge de l'opportunité de la rupture conventionnelle, l'administration peut néanmoins s'assurer que celle-ci ne vise pas un salarié bénéficiant d'une protection particulière.

Elle s'assure également que la ou les ruptures conventionnelles ne répondent pas en réalité à un motif économique.

En cas de litige concernant une rupture conventionnelle, quel est le tribunal compétent ?

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour régler les litiges concernant la rupture conventionnelle, l'homologation ou le refus d'homologation. Il doit être saisi dans un délai de douze mois à compter de la décision, explicite ou tacite, de l'administration.

La pratique a-t-elle donné sa légitimité à la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est un outil de sécurisation juridique pour l'employeur et le salarié, dans la mesure où la rupture, une fois homologuée, ne peut être remise en cause que sur deux fondements : le vice du consentement, et le contournement d'une protection dont disposait le salarié (inaptitude, maternité, ...)

On constate d'ailleurs un très faible volume de contentieux depuis l'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle, le plus souvent liés à une erreur dans le calcul de l'indemnité due au salarié.

Verbatim

« L'accord sur la rupture conventionnelle modernise d'un coup et le marché du travail, et la relation employé-employeur. »

Laurence Parisot

« L'accord « modernisation du marché du travail » ouvre une ère nouvelle pour les relations sociales et pour l'économie en France : il invente la flexisécurité française. »

Cathy Kopp, chef de file de la délégation patronale pour la négociation modernisation du marché du travail

« La rupture conventionnelle, c'est la création d'un espace de séparation entre employeurs et employés à côté de la démission et du licenciement, qui restent toujours possibles. La séparation est dédramatisée et son processus accéléré. »

Cathy Kopp, chef de file de la délégation patronale pour la négociation modernisation du marché du travail

« Ce concept de séparabilité représente un acquis majeur pour tous. C'est une vraie bonne nouvelle pour l'embauche en France qui ainsi se modernise et se dynamise. Il marque aussi un progrès souhaitable vers l'égalité entre l'employeur et l'employé. »

Laurence Parisot,

Pour aller plus loin

Le dispositif

Le site du ministère du Travail répond en détail à toutes les questions relatives à la rupture conventionnelle : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/la-rupture-conventionnelle-du,1208/la-rupture-conventionnelle-du,8383.html>

Le Centre d'analyse stratégique met également à votre disposition une note sur la rupture conventionnelle à l'adresse suivante :

http://www.strategie.gouv.fr/IMG/pdf/NA198_-Rupture_Conventionnelle_ok.pdf

Les Chiffres :

Vous trouverez les derniers chiffres parus sur la rupture conventionnelle, par secteur d'activité, par taille d'établissement, par tranche d'âge en consultant le document suivant :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/ruptures_conventionnelles.pdf

Tableau au 29 octobre 2010 (xls - 71.5 ko)

L'accord Modernisation du marché du travail

Vous pouvez consulter le texte de l'accord Modernisation du marché du travail, instaurant le principe de la rupture conventionnelle dans la banque d'accords du site de MEDEF :

http://accords.medef.com/documents/accord_487.pdf