

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un nouveau mode de rupture du contrat de travail instauré par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

Définition	La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
La convention peut elle être imposée ?	Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
Quelle est la procédure ?	L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Les deux parties signent une convention de rupture et remplissent un formulaire de demande d'homologation (par la DDTEFP) de la rupture conventionnelle.
Que doit mentionner la convention ?	Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. La date de rupture qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.
Le salarié peut il se faire assister ?	Oui
Par qui peut il se faire assister ?	Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ; Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.
Doit il en informer son employeur ? Quand ?	Si le salarié choisit se faire assister, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens.
L'employeur peut il se faire assister ?	L'employeur peut alors lui-même 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 un autre employeur relevant de la même branche. Il en informe également le salarié avant la date prévue pour le ou les entretiens .
Est il possible de se rétracter ? Dans quel délai ?	A la signature de la convention de rupture, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de 15 jours calendaires de rétractation.

<p>Qui homologue la convention ? Dans quel délai ?</p>	<p>Après le délai de rétractation passé. La demande d'homologation et un exemplaire de la convention sont transmis à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) qui dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour se prononcer. L'absence de réponse dans ce délai vaut homologation.</p>
<p>En quoi consiste l'homologation ?</p>	<p>La DDTEFP s'assure du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...</p>
<p>Le salarié perçoit-il une indemnité ?</p>	<p>Oui. L'indemnité de rupture doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.</p>
<p>Le salarié aura-t-il droit à l'allocation chômage ?</p>	<p>Le salarié dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).</p>
<p>Les salariés « protégés » sont-ils concernés ? Sous quelle condition particulière ?</p>	<p>La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.). La rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation).</p>
<p>Un recours juridictionnel est-il possible ? Dans quel délai ?</p>	<p>Oui. Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.</p>
<p>Dans quels cas la rupture conventionnelle est-elle interdite ?</p>	<p>Salarié en congé maternité, en arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle. Salarié en contrat d'apprentissage. Dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).</p>