

Extrait du site UGTG.org

url : <http://ugtg.org/spip.php?article515>

# **La rupture conventionnelle du contrat de travail**

- Droit des salariés - Fiches pratiques - Toutes les Fiches -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : samedi 16 août 2008

Mis à jour le : dimanche 31 août 2008

---

**UGTG.org**

---

## PRESENTATION

La loi n°2008-596 - art.5, dite "La loi de modernisation du marché du travail" [1], adoptée définitivement par le Parlement français le 12 juin 2008 est applicable depuis le 26 juin 2008, suite à sa **publication le 25 juin 2008 au JO-RF**. [2]

Transcription législative des dispositions de l'accord conclu entre les partenaires sociaux le 11 janvier 2008 [3], la loi du 25 juin 2008 reforme le droit du travail sur plusieurs points (période d'essai, indemnités de licenciement, CDD...). **Elle instaure également un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle ("amiable") du contrat de travail**. [4]

### DEFINITION :

La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas un licenciement, ni une démission ; ni une rupture négociée [5], ni une transaction : c'est une rupture du contrat de travail d'un commun accord (par *libre consentement*) entre le salarié et l'employeur.

### MODALITES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE :

En principe, l'employeur et le salarié, sous la médiation d'un tiers, d'accord d'un commun accord (au cours d'un ou plusieurs entretiens) des conditions de la rupture du contrat de travail et de l'indemnité de rupture à verser.

Au terme de ces entretiens, l'employeur et le salarié signent alors une convention de rupture. Dès lors tous deux disposent d'un délai de rétractation de 15 jours. Si durant ce délai aucune des deux parties ne se manifeste, la convention de rupture est adressée à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pour être homologuée.

La DDTFP, à compter la réception de la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail, dispose d'un délai de 15 jours pour valider ou pas celle-ci.

### ASSISTANCE JURIDIQUE

Lors du ou des entretiens, le salarié peut se faire assister :

1. 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 ou tout autre salarié ;
2. 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.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans

## La rupture conventionnelle du contrat de travail

---

les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

### INDEMNITES :

L'indemnité de rupture doit être d'un montant au moins égal à l'indemnité légale, ou le cas échéant à l'indemnité conventionnelle, de licenciement.

### VOIES DE RECOURS :

Dans les 12 mois suivants la date d'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail, les deux parties (le salarié et l'employeur) peuvent contester devant le Conseil de prud'hommes :

- - La rupture conventionnelle du contrat de travail, elle-même ; OU/ET
  - Son homologation ou son refus d'homologation par la DDTEFP.

## ANALYSE & POSITION DE L'UGTG : TRAVAYÆ TANSYON... DLO MOUSACH PA LAÆT !

Jusqu'à cette loi, le code du travail ne prévoyait que deux modes de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée : le licenciement ou la démission. La « rupture conventionnelle » en constitue désormais un troisième.

L'argument principal des partisans de ce nouveau dispositif consiste à dire que lorsqu'un salarié souhaite quitter son emploi, se séparer de son employeur, il n'avait jusque là d'autre choix que de démissionner, perdant ipso facto ses droits à une indemnité de départ et surtout ses droits aux allocations de chômage [6]. La nouvelle loi serait donc la traduction dans le droit français de cette flexi-sécurité tant vantée depuis 3 à 4 années ; une transposition en droit français du fameux modèle danois.

Cette présentation et ces arguments ne résistent pas à l'examen : ce nouveau dispositif du code du travail, en développant plus de flexibilité au profit des employeurs, aggrave la précarité et l'insécurité sociales dont sont déjà victimes les salariés. Ce nouveau dispositif est vrai un recul par rapport au droit antérieur, une régression sociale déguisée sous de fausses apparences. Explications...

### Un "désaccord amiable"

Quand deux parties sont d'accord pour rompre une relation contractuelle, c'est qu'il y a une raison, une cause, un motif : dans le cas de la relation salarié - employeur, il s'agit donc d'un licenciement.

### Un licenciement sans réel encadrement juridique

La loi autorise la rupture de contrat de travail individuel en dehors de du droit collectif du licenciement, de gré à gré

grÃ©.

Or, ce qui caractÃ©rise le contrat de travail c'est qu'il instaure un Â« lien de subordination juridique permanente Â» du salariÃ© envers l'employeur : dans ce cadre inÃ©galitaire par sa nature mÃªme, le salariÃ© est juridiquement et quasi systÃ©matiquement dans les faits en situation de faiblesse ou dans un rapport de forces dÃ©favorable.

### Des dÃ©lais trÃ¨s courts

Le salariÃ© dispose de 15 jours pour se rÃ©tracter, revenir sur le consentement donnÃ© ; le Directeur du travail de 15 pour prendre sa dÃ©cision d'homologuer ou pas la convention de rupture (faute, rappelons le, l'accord est rÃ©putÃ© acquis) : que cache cet empressement sinon la volontÃ© de permettre Ã l'employeur d'en finir au plus vite, d'expÃ©dier au plus vite le salariÃ© hors de l'entreprise.

### L'impossibilitÃ© pratique de tout contrÃªle au fond

La convention signÃ©e, le Directeur du travail (ou plutÃ´t les services dÃ©jÃ en sous effectif chronique Ã qui il dÃ©lÃ©guera cette tÃ¢che) se ne pourra que se contenter de vÃ©rifier que les rÃ©gles de forme ont Ã©tÃ© respectÃ©es, puisque l'accord amiable est censÃ© avoir Ã©tÃ© conclu par libre consentement. Cela consiste Ã Ã©carter toute possibilitÃ© d'Ã©valuer un contrÃªle vÃ©ritable, au fond, de l'acte de rupture ; pour se limiter Ã un simple contrÃªle formel du consentement.

### Un moyen de contourner le droit du licenciement

La rÃ©rupture conventionnelle permet surtout au patronat de contourner le moindre coÃ»t de la lÃ©gislation sur les licenciements Ã©conomiques. Il s'agit d'Ã©viter lors d'une remise en cause majeure des droits des salariÃ©s.

En autorisant une rupture du contrat de travail sans raison valable, sans cause rÃ©elle et sÃ©rieuse, les 4 Organisations syndicales signataires de l'accord du 11 janvier 2008 (**FO-CGC-CFTC-CFDT**) permettent du mÃªme coup aux employeurs d'Ã©chapper Ã leurs obligations lÃ©gales (formation - reclassement...) et de limiter les risques liÃ©s Ã un Ã©ventuel recours prud'homal effectuÃ© par le salariÃ©. Celui-ci devra en effet apporter la preuve que son consentement a Ã©tÃ© faussÃ© ou viciÃ©.

A moins que, comme ce fut le cas pour le CNE, la juridiction prud'homale ne prenne ses responsabilitÃ©s en considÃ©rant que la "rupture conventionnelle" est contraire Ã l'article 3 de la Convention 158 de L'OIT. Relatif au droit du licenciement, cet article 3 stipule : Â« Aux fins de la prÃ©sente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail Ã l'initiative de l'employeur. Â» Cela signifie que toute cessation de la relation de travail Ã l'initiative de l'employeur doit obÃ©ir au droit du licenciement de base prÃ©vu par la convention. Il semblerait donc que les ruptures conventionnelles faites Ã l'initiative de l'employeur soient soumises Ã cette convention. Le droit de base du licenciement leur serait ainsi applicable, contrairement Ã ce que prÃ©voit la loi du 25 juin 2008.

---

[1] Les dÃ©crets d'application et arrÃªts relatifs Ã la loi de modernisation du marchÃ© du travail concernant, notamment, le montant de l'indemnitÃ© lÃ©gale de licenciement ou l'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail sont parus au Journal Officiel du 19 juillet 2008 ([dÃ©cret nÃ°2008-715](#), [dÃ©cret nÃ°2008-716](#), [arrÃªt du 18 juillet 2008](#)).

## La rupture conventionnelle du contrat de travail

---

[2] La loi promulguée est publiée au Journal Officiel et devient applicable un jour franc après la publication pour Paris, et un jour franc après l'arrivée du J.O. au chef lieu d'arrondissement.

[3] Le texte de loi a en effet pour origine l'« accord du 11 janvier 2008 entre le patronat (MEDEF - CGPME - UPA) et 4 syndicats de salariés dits représentatifs sur 5 (CFDT - FO - CFTC - CFE-CGC). La Confédération Générale du Travail - CGT - ayant quant à elle refusé de signer cet accord. Le 11 mars 2008, saisie pour donner son appréciation sur l'avant-projet de loi transposant l'accord, la Commission Nationale de la Négociation Collective émettra un avis favorable.

[4] Article L1237-11 à 16 du nouveau Code du travail.

[5] Avant cette loi dite de "Modernisation sociale" du 25 juin 2008, le **départ négocié** était l'« unique mode de rupture du contrat de travail à l'« amiable ». Notons en passant, que les règles du **départ négocié** trouvent leur source dans le Code civil (article L. 1134 ) et non pas dans le Code du travail.

[6] Sauf les très rares cas de mission **illicite**, que du reste les ASSEDIC de Guadeloupe appliquent de manière restrictive et **régressive**.