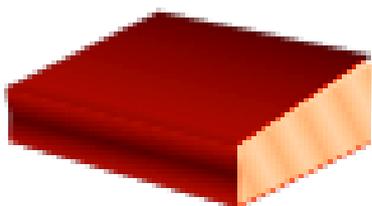


<http://ugtg.org/~apache/spip.php?article515>



# La rupture conventionnelle du contrat de travail

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



Date de mise en ligne samedi 16 août 2008

---

Copyright © UGTG.org - Tous droits réservés

---

## 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 réforme 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, supposés égaux, décident d'un commun accord (au cours d'un ou plusieurs entretien-s) 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 DDTEFP, 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 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 : TRAVAYÈ TANSYON... DLO MOUSACH PA LET !**

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. Or, ce qui caractérise le contrat de travail c'est qu'il instaure un « lien de subordination juridique permanente » du salarié envers l'employeur : dans ce cadre inégalitaire par sa nature même, le salarié est juridiquement et quasi systématiquement dans les faits en situation de faiblesse ou dans un rapport de forces défavorable.

## Des délais très courts

Le salarié dispose de 15 jours pour se rétracter, revenir sur le consentement donné ; le Directeur du travail de 15 jours pour prendre sa décision d'homologuer ou pas la convention de rupture (faute, rappelons le, l'accord est réputé acquis) : que cache cet empressement sinon la volonté de permettre à l'employeur d'en finir au plus vite, d'expédier au plus vite le salarié hors de l'entreprise.

## L'impossibilité pratique de tout contrôle au fond

La convention signée, le Directeur du travail (ou plutôt les services déjà en sous effectif chronique à qui il délèguera cette tâche) se ne pourra que se contenter de vérifier que les règles de forme ont été respectées, puisque l'accord amiable est censé avoir été conclu par libre consentement. Cela consiste à écarter toute possibilité d'un contrôle véritable, au fond, de l'acte de rupture ; pour se limiter à un simple contrôle formel du consentement.

## Un moyen de contourner le droit du licenciement

La "rupture conventionnelle" permet surtout au patronat de contourner à moindre coût la législation sur les licenciements économiques. Il s'agit dès lors d'une remise en cause majeure des droits des salariés.

En autorisant une rupture du contrat de travail sans raison valable, sans cause réelle et sérieuse, les 4 Organisations syndicales signataires de l'accord du 11 janvier 2008 (**FO-CGC-CFTC-CFD**) permettent du même coup aux employeurs d'échapper à leurs obligations légales (formation - reclassement...) et de limiter les risques liés à un éventuel recours prud'homal effectué par le salarié. Celui-ci devra en effet apporter la preuve que son consentement a été faussé ou vicié.

A moins que, comme ce fut le cas pour le CNE, la juridiction prud'homale ne prenne ses responsabilités en considérant que la "rupture conventionnelle" est contraire à l'article 3 de la Convention 158 de L'OIT. Relatif au droit du licenciement, cet article 3 stipule : « Aux fins de la présente convention, le terme licenciement signifie la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur. » Cela signifie que toute cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur doit obéir au droit du licenciement de base prévu par la convention. Il semblerait donc que les ruptures conventionnelles faites à l'initiative de l'employeur soient soumises à cette convention. Le droit de base du licenciement leur serait ainsi applicable, contrairement à ce que prévoit la loi du 25 juin 2008.

---

[1] Les décrets d'application et arrêtés relatifs à la loi de modernisation du marché du travail concernant, notamment, le montant de l'indemnité légale de licenciement ou l'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail sont parus au Journal Officiel du 19 juillet 2008 ([décret n°2008-715](#), [décret n°2008-716](#), [arrêté du 18 juillet 2008](#)).

[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.

## La rupture conventionnelle du contrat de 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 démission légitime, que du reste les ASSEDIC de Guadeloupe appliquent de manière restrictive et régressive.