

 Basse-Normandie	<p><i>Le droit pour les professionnels de santé</i></p> 	<p><b>Organisation du cabinet</b></p> <p><b>Ressources humaines</b></p>
<p><b>F32. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE...</b></p>		<p><b>Auteur :</b> Nora Boughriet, Docteur en droit</p> <p><b>Date de mise à jour :</b> janvier 2015</p>

### ...mode de rupture du contrat de travail<sup>1</sup>

La **rupture conventionnelle du contrat de travail**, ou rupture amiable ou négociée d'un commun accord n'est ni un licenciement (rupture à l'initiative de l'employeur) ni une démission (rupture à l'initiative du salarié) et concerne tous les CDI.

La **simplicité du dispositif** tient principalement à trois traits :

- intervient pour n'importe quel motif
- concerne tous les salariés
- est soumis à un formalisme restreint mais essentiel à respecter

Le formalisme garantit la **liberté du consentement** des parties :

**1.** L'employeur et le salarié conviennent au cours d'un ou plusieurs entretiens, **des conditions de la convention de rupture** : date de la rupture (au plus tôt au lendemain de l'homologation) et indemnité de rupture à verser (au minimum égale à l'indemnité légale de licenciement).

**2.** À l'issue des entretiens, une **convention de rupture est signée** avec faculté de rétractation donnée à chacune des parties dans un délai de 15 jours calendaires. Celui qui se rétracte en informe l'autre par lettre recommandée.

**3.** A l'issue de ce délai, **la convention**, accompagnée de l'imprimé CERFA n°14598\*01 de renseignements administratifs<sup>2</sup>, **est envoyée à la DIRECCTE<sup>3</sup>**.

**4.** L'**homologation** est réputée acquise **dans un délai de 15 jours ouvrables** à compter de la réception de la demande d'homologation.

<sup>1</sup> Articles L.1237-11 à L.1237-16 du code du travail, issus de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin)

<sup>2</sup> Arrêté du 8 février 2012 fixant les modèles de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

<sup>3</sup> Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi.

 Basse-Normandie	<i>Le droit pour les professionnels de santé</i> 	<b>Organisation du cabinet</b>  <b>Ressources humaines</b>
<b>F32. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE...</b>		<b>Auteur :</b> Nora Boughriet, Docteur en droit  <b>Date de mise à jour :</b> janvier 2015

### **La rupture conventionnelle est avantageuse :**

☒ **pour le salarié :** le salarié a droit, en plus de ses indemnités de chômage, à une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, non soumise aux cotisations de sécurité sociale et non imposable.

☒ **Pour l'employeur :** l'indemnité de rupture est exonérée de charges sociales mais reste déductible sur l'année au titre des frais d'exploitation.

### **- Les délais de recours de la rupture conventionnelle -**

Le salarié et l'employeur peuvent contester cette rupture conventionnelle du contrat de travail, son homologation ou son refus d'homologation devant le Conseil de prud'hommes, dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention de rupture.

### **- Nature des informations délivrées -**

Malgré le soin apporté dans l'exactitude des informations contenues dans ces documents, en vertu des dispositions légales, celles-ci revêtent un caractère général et ne peuvent donc remplacer un avis juridique, seule réponse possible pour une situation particulière.

### **- Droit de la propriété intellectuelle -**

En application du Code de la Propriété Intellectuelle, toute reproduction, représentation, adaptation, modification, incorporation, traduction, commercialisation, partielles ou intégrales, par quelque procédé et forme que ce soit sont interdites, sauf autorisation préalable et écrite de JURIDIC'ACCESS.