

RÉPONSES PRINT'STORY ÉPISODE 49

Mais au fait:

L'employeur peut-il refuser une rupture conventionnelle demandée par son salarié ?

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission. Elle ne comporte pas de préavis. Elle ne peut concerner que le salarié titulaire d'un CDI.

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties (C. Trav. art. L1237-11). L'employeur a donc la possibilité de refuser une demande de rupture conventionnelle à son salarié sans que ce refus lui soit reproché.

Quelle est la procédure à suivre dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

La procédure à suivre en cas de rupture conventionnelle est prévue aux articles L1237-12 et suivants du Code du travail.

Dans un premier temps, il faut obligatoirement organiser un ou des **entretiens préalables** à la rupture conventionnelle individuelle avec la possibilité pour les deux parties d'être assisté. Il est fortement conseillé de formuler par écrit l'invitation à négocier et de préciser la date du ou des différents entretiens, en cas de litige.

Dans un second temps, l'accord des parties est matérialisé par une convention de rupture conforme au **modèle Cerfa (14598*01)** à laquelle est accolée la demande d'homologation. La convention précise le montant de **l'indemnité** de rupture versée au salarié et la **date** de la rupture du contrat de travail (L1237-13).

À compter de la date de la signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son **droit de rétractation**.

Enfin, à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une **demande d'homologation à la Direccte**, avec un exemplaire de la convention de rupture (L1237-14). La convention de rupture doit donc être établie en trois exemplaires originaux, adressés au salarié, à l'employeur et à la Direccte.

La Direccte dispose alors d'un **délai d'instruction de quinze jours** ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour homologuer la convention. À défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et la Direccte est dessaisie. La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation administrative.

Tout recours juridictionnel concernant l'homologation ou la rupture conventionnelle relève du même litige. Le recours doit être formé avant l'expiration d'un **délai de douze mois** à compter de la date d'homologation de la convention.

Quelles sont les indemnités que l'employeur verse à l'occasion d'une rupture conventionnelle ?

L'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement **si celle-ci lui est supérieure**.

Dans le cadre de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques, les indemnités de licenciement prévues pour les ouvriers et employés sont moins favorables que les indemnités légales. Dès lors, c'est l'indemnité légale de licenciement qui s'applique à la rupture conventionnelle (C. trav. art L1234-9 et R. 1234-2).

Pour les **cadres**, le régime conventionnel est plus favorable, c'est donc **l'article 509 de la convention collective** qui leur est applicable.

L'indemnité est alors versée lors de la rupture effective du contrat, sauf si les parties en décident autrement.

Le salarié peut-il bénéficier des allocations Pôle emploi ?

Sur l'attestation d'employeur destinée à Pôle Emploi, l'indication par l'employeur selon laquelle le contrat a pris fin suite à une rupture conventionnelle suffit à qualifier le chômage d'involontaire. Le demandeur d'emploi dont le contrat a été rompu conventionnellement peut donc être indemnisé par l'assurance-chômage (C. trav., art. L. 5421-1).

Réponses élaborées par Sabrina SEHRINE,

Étudiante en 3ème année de droit à l'Université de Paris I - Panthéon-Sorbonne.

Stagiaire au service social de l'UNIIC sous la direction d'Iris DELLOYE- NICLAS.

iris.delloye@uniic.org