

Convention de rupture conventionnelle (modèle)

(Complément au RF Social, Revue d'actualité 150,
Grand angle « Conclure une rupture conventionnelle »,
article « Signer et mettre en œuvre la rupture conventionnelle », p. 25)

L'employeur et le salarié qui conviennent de rompre le contrat de travail par une rupture conventionnelle doivent formaliser leur accord dans une convention de rupture (c. trav. art. L. 1237-13). Il n'existe pas de modèle officiel de la convention de rupture qui doit néanmoins indiquer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée au salarié, la date de rupture du contrat de travail et la possibilité de se rétracter. Elle doit être établie en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié. La convention peut s'inspirer du modèle suivant.

CONVENTION DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL [1]

I. Une convention de rupture est conclue entre les soussignés :

La société..., dont le siège social est situé à..., représentée par..., en sa qualité de...
et M..., demeurant au...

II. Il est rappelé que M...était employé par la société..., en qualité de ..., dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. [2]

Si le salarié est un salarié protégé :

M...est investi [de la fonction représentative suivante ou des fonctions représentatives suivantes] : ...

Salarié non protégé :

Pour des raisons de convenances personnelles, les parties ont décidé d'un commun accord de mettre un terme au contrat de travail qui les liait par une rupture conventionnelle soumise à homologation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Salarié protégé :

Pour des raisons de convenances personnelles, les parties ont décidé d'un commun accord de mettre un terme au contrat de travail qui les liait par une rupture conventionnelle soumise à autorisation de l'inspecteur du travail.

III. La société...a informé M...de :[3]

En présence de représentants du personnel dans l'entreprise :

1. Son droit de se faire assister, lors du ou des entretiens préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise :

1. Son droit de se faire assister, lors du ou des entretiens préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller choisi sur la liste dressée par le préfet ;

2. Sa faculté de contacter les services, tel le service public de l'emploi, susceptibles de l'aider à prendre la décision de conclure la présente convention en pleine connaissance de ses droits. [4]

Si contexte de difficultés économiques :

3. Tous les avantages qui résulteraient d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou d'un plan de départ volontaire. Celui-ci a donc accepté, en connaissance de cause, de conclure une rupture conventionnelle.[5]

IV. Après négociation et suite [à l'entretien du... ou aux entretiens du...et du ...] les soussignés ont convenu :

1. de rompre le contrat d'un commun accord à compter du... [6] [après un préavis de... ou sans effectuer de préavis, le salarié reconnaissant, par conséquent, ne pouvoir prétendre à aucune indemnité compensatrice de préavis]date à laquelle M...cessera de faire partie de l'effectif de l'entreprise ;

2. que M...percevra la somme brute de... (écrire aussi la somme en toutes lettres) €, correspondant au solde des salaires et à l'indemnité compensatrice de congés payés acquise à cette date.

En présence d'une clause de non-concurrence[7] :

Cette somme prend aussi en compte l'indemnité de non-concurrence stipulée dans [le contrat de travail ou la convention collective]

3. que la société...versera à M...la somme brute de... (écrire aussi la somme en toutes lettres) € correspondant à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle. [8]

V. Il est rappelé qu'à compter du lendemain de la signature de la présente convention, les parties disposent chacune de 15 jours calendaires pour se rétracter.

La partie qui use de ce droit devra en informer l'autre partie par courrier recommandé avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. [9].

Salarié non protégé :

À l'issue de ce délai, une demande d'homologation sera adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi [par la partie la plus diligente ou par l'employeur] en vertu des articles L. 1237-14 et R. 1237-3 du code du travail.

Salarié protégé :

À l'issue de ce délai, une demande d'autorisation sera adressée à l'inspecteur du travail par l'employeur en vertu de l'article L. 1237-15 du code du travail.

VI. M. ... a été informé que ce mode de rupture lui donne droit à indemnisation au titre de l'assurance chômage, s'il remplit les conditions requises.

Si le salarié est en droit de bénéficier de la portabilité des couvertures complémentaires santé et prévoyance : [10]

VII. M. ... a reçu une notice d'information en vue du maintien de ses couvertures santé et prévoyance après la rupture de son contrat de travail.

Fait en deux exemplaires, [11] le... à...

Signature de l'employeur
(précédée de la mention
manuscrite « Lu et approuvé »)

Signature du salarié
précédée de la mention
manuscrite « Lu et approuvé »)

• [1] La rupture de la relation de travail doit se faire d'un commun accord (c. trav. art. L. 1237-11), sachant que l'employeur peut être à l'origine de la proposition de conclure une rupture conventionnelle (cass. soc. 15 janvier 2014, n° 12-23942, BC V n° 19). Une rupture conventionnelle peut être conclue dans un contexte conflictuel, à condition que la conclusion de la convention ne soit pas imposée par l'une ou l'autre des parties (cass. soc. 23 mai 2013, n° 12-13865, BC V n° 128; cass. soc. 3 juillet 2013, n° 12-19268, BC V n° 178; cass. soc. 15 janvier 2014, n° 12-23942, BC V n° 19). Ainsi, une rupture conventionnelle conclue sur fond de violence morale du fait d'un harcèlement a été annulée (cass. soc. 30 janvier 2013, n° 11-22332, BC V n° 24). Par ailleurs, aucune clause de renonciation

à tout recours ne peut être insérée dans la convention de rupture, faute de quoi elle serait réputée non écrite, sans pour autant remettre en cause la validité de la convention elle-même (cass. soc. 26 juin 2013, n° 12-15208, BC V n° 167).

La rupture conventionnelle se matérialise par la signature d'une convention homologuée par le DIRECCTE ou, pour les salariés protégés, autorisée par l'inspecteur du travail (c. trav. art. L. 1237-12 à L. 1237-16 et R. 1237-3). Pour plus de détails, voir Dictionnaire RF Social, « Rupture conventionnelle ».

Attention. - Le formulaire de demande d'homologation contient la convention de rupture dans sa 3^e partie. Aucun document supplémentaire n'est donc obligatoire pour valider la demande. Néanmoins, un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant l'identité ainsi que les signatures de l'employeur et du salarié est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle (circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009). L'employeur et le salarié peuvent donc, s'ils le souhaitent, joindre au formulaire une convention de rupture rédigée à part.

- [2] La rupture conventionnelle concerne uniquement les contrats de travail à durée indéterminée (circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

- [3] L'employeur et le salarié conviennent du principe de la rupture pendant un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut choisir de se faire assister. Dans ce cas, il en informe l'employeur, qui pourra alors aussi décider d'être assisté (c. trav. art. L. 1237-12).

Aucune forme particulière n'est exigée concernant la convocation du salarié aux entretiens et leur tenue, ou la manière dont le salarié est avisé qu'il a le droit de se faire assister pendant ces entretiens. L'administration a relevé que la tenue des entretiens devait être organisée de bonne foi, ce qui impose à l'employeur d'informer le salarié de la date et du lieu de l'entretien, ainsi que de la possibilité de se faire assister (circ. DGT 2012-7 du 30 juillet 2012, fiche n° 14, § 2.1). Pour autant, le défaut d'information du salarié d'une entreprise ne disposant pas d'institution représentative du personnel sur la possibilité de se faire assister, lors des entretiens, par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative n'a pas pour effet d'entraîner la nullité de la convention de rupture (cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-27594, BC V n° 39).

À notre sens, il est préférable que l'employeur informe par écrit le salarié de ses droits, notamment à assistance, et de la manière dont l'ensemble de la procédure va se dérouler. Il conserve ainsi la preuve, en cas de litige, que le consentement du salarié n'a pas été vicié.

Une rupture conventionnelle peut être signée dès l'entretien au cours duquel cette rupture est négociée. Les textes applicables n'instaurent pas de délai entre l'entretien et la signature de la convention (cass. soc. 3 juillet 2013, n° 12-19268, BC V n° 178).

- [4] Le salarié doit être informé qu'il peut, au cours de la discussion qui précède la signature de la convention, recueillir les informations et avis nécessaires à sa décision (circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008). Pour autant, lorsque l'absence d'information sur la possibilité de prendre contact avec le service public de l'emploi n'a pas affecté la liberté de consentement du salarié, la convention de rupture est valide (cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-25951, BC V n° 38).

- [5] Il n'est pas interdit de conclure une rupture conventionnelle dans un contexte économique difficile, même si l'employeur doit veiller à ne pas contourner les règles du licenciement économique collectif et donc, éventuellement, priver les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux plans de sauvegarde de l'emploi (rép. Braillard n° 29982, JO 3 septembre 2013, AN quest. p. 9339). Il est donc préférable d'informer le salarié des garanties dont il bénéficierait en cas de licenciement économique pour qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter pour une rupture conventionnelle (rép. Eckert n° 106030 810 REPMIN AN 2011-05-31, JO 31 mai 2011, AN quest. p. 3891).

- [6] La rupture du contrat ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation ou, en cas de silence du DIRECCTE, après écoulement du délai de 15 jours ouvrables suivant la réception par lui de la demande d'homologation (c. trav. art. L. 1237-13 ; circ. DGT 2008-11 71 CIRC DGT 2008-07-22 du 22 juillet 2008). Pour les salariés protégés, la rupture du contrat ne peut pas intervenir avant le lendemain du jour de l'autorisation, le silence de l'inspecteur du travail valant rejet de la demande au bout de 2 mois.

- [7] Si l'employeur souhaite renoncer à l'application de la clause de non-concurrence dans le cadre d'une rupture conventionnelle, le délai de renonciation dont il dispose commence à partir de la date de la rupture du contrat de travail prévue par la convention de rupture conventionnelle (cass. soc. 29 janvier 2014, n° 12-22116, BC V n° 35).

- [8] Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égal à celui prévu pour l'indemnité légale de licenciement (c. trav. art. L. 1237-13). Les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté (condition d'octroi de l'indemnité légale de licenciement) ont droit, au minimum, à une indemnité de rupture calculée au prorata du nombre de mois de présence dans l'entreprise (circ. DGT 2009-4 du 17 mars 2009). Une cour d'appel n'est pas de cet avis et a jugé qu'un salarié n'ayant pas 1 an d'ancienneté n'a droit à aucune indemnité de rupture conventionnelle (CA Montpellier, 4^e ch. soc., 1^{er} juin 2011, n° 10-06114). Il convient de prendre cette décision avec beaucoup de prudence sans arrêt de la Cour de cassation pour le confirmer.

Si l'indemnité conventionnelle de licenciement est plus élevée que l'indemnité légale, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail ; arrêté du 26 novembre 2009, JO du 27).

Attention. - L'avenant s'applique (instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009) :

- depuis le 17 juin 2009 (lendemain du dépôt de l'avenant), pour les employeurs adhérents des syndicats patronaux signataires (MEDEF, CGPME, UPA) ;

- depuis le 28 novembre 2009, pour les autres employeurs entrant dans le champ de l'ANI du 11 janvier 2008 (sachant que l'arrêté indique que l'extension produit ses effets à dater de la publication au JO, soit depuis le 27 novembre).

Si la convention collective prévoit deux types d'indemnité conventionnelle de licenciement (une en cas de licenciement pour motif personnel, une en cas de licenciement économique), l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale, selon le cas, à (instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009) :

- l'indemnité légale si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale ;

- l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles sont supérieures à l'indemnité légale.

- [9] Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Il est conseillé d'indiquer le(s) moyen(s) à disposition (ex. : LRAR).

- [10] En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié conserve le bénéfice des couvertures complémentaires santé et prévoyance pendant sa période de chômage (accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, art. 14 ; arrêté du 23 juillet 2008, JO du 25, modifié par avenant n° 3 du 18 mai 2009 ; arrêté du 7 octobre 2009, JO du 15).

Bien que ni la loi ni l'ANI du 11 janvier 2008 ne l'imposent, l'employeur semble en pratique obligé de veiller à ce que le salarié dont le contrat est rompu soit bien informé de ses droits et de sa faculté de renonciation. Une cour d'appel a ainsi octroyé 1 000 € de dommages et intérêts pour défaut d'information du salarié au moment de la rupture conventionnelle de son contrat de travail (dans cette affaire, l'information avait eu lieu 6 mois plus tard). Une indemnisation complémentaire pourrait même être versée au salarié qui parvient à prouver la perte d'une chance due à ce défaut d'information (CA Bordeaux, ch. soc. secteur A, 22 mai 2012, n° 11/05856).

Attention. - La loi relative à la sécurisation de l'emploi a mis en place un dispositif légal de portabilité, qui s'applique à titre obligatoire à l'ensemble des employeurs depuis le 1^{er} juin 2014 au titre des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, et qui s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2015 pour les garanties liées aux risques décès, d'incapacité de travail ou d'invalidité (loi 2013-504 du 14 juin 2013, art. 1-II et X ; c. séc. soc. art. L. 911-8). De fait, ce mécanisme se substituera à celui prévu par l'ANI du 11 janvier 2008.

Pour plus de détails, voir Dictionnaire RF Social, « Prévoyance (portabilité) ».

- [11] La convention de rupture conventionnelle (de même que le formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle) doit être établie, a minima, en double exemplaire. L'employeur doit remettre l'un des exemplaires au salarié (cass. soc. 6 février 2013, n° 11-27000, BC V n° 29). À notre sens, il est préférable de prévoir un troisième exemplaire : celui adressé au DIRECCTE, ou à l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié protégé.