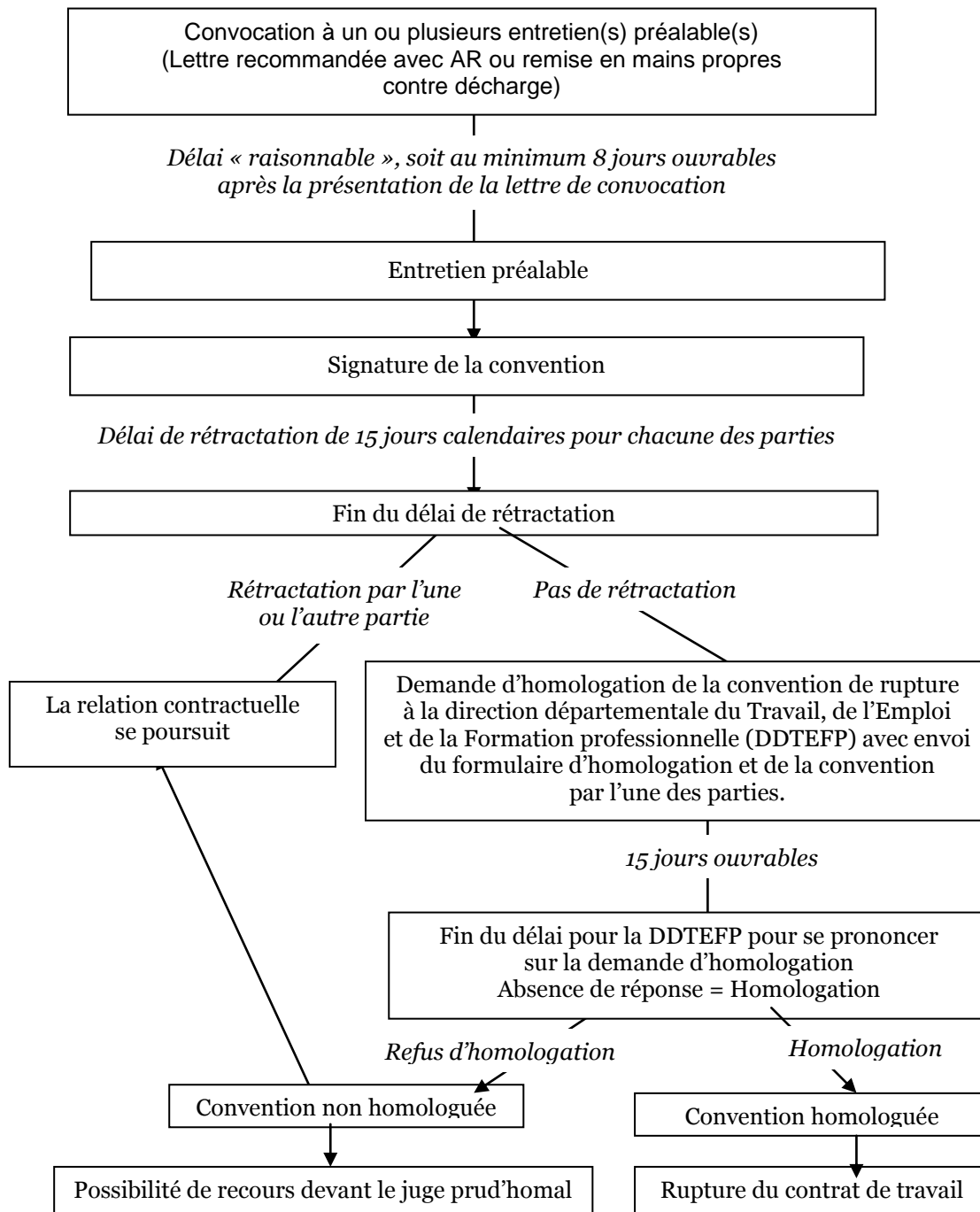




LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE





La rupture conventionnelle (d'un commun accord) est un mode de résiliation autonome du contrat de travail.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique: entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au **salarié de convenir en commun** des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Une procédure en trois étapes :

1. *Un ou plusieurs entretiens*

Les conditions de la rupture sont déterminées dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens à la demande du salarié ou de l'employeur. Pendant ce ou ces entretiens, le salarié peut se faire assister dans les mêmes conditions que lors d'un entretien préalable à un licenciement. Si le salarié use de cette faculté, il doit en informer l'employeur, qui aura alors la possibilité de se faire également assister par une personne de l'entreprise ou, si l'entreprise compte moins de 50 salariés, par un employeur de la même branche d'activité ou un représentant d'une organisation patronale.



2. La signature d'une convention

Lorsque les parties sont d'accord, elles signent une convention qui fixe notamment le montant de l'indemnité et la date de fin du contrat, qui peut intervenir au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation. L'employeur et le salarié ont alors 15 jours calendaires (samedi et dimanche compris) pour se rétracter. Si l'une ou l'autre partie ne veut plus rompre le contrat, elle en informe l'autre par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. La relation contractuelle se poursuit donc.*

3. L'homologation de la convention

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente (dans la pratique, le plus souvent, il s'agira de la personne à l'origine de la demande de la rupture) envoie la demande d'homologation et un exemplaire de la convention au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). La demande d'homologation doit être faite par le biais du nouveau formulaire réglementaire, disponible sur le site.

Le directeur départemental du travail a 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus) pour se prononcer, à compter de la réception de la demande d'homologation. À défaut de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise

Indemnités de rupture

Aux termes de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, l'indemnité spécifique de rupture à verser au salarié dont le CDI a été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle de l'article L. 1237-11 du Code du travail, doit être au moins égale à **l'indemnité conventionnelle de licenciement, dès lors que cette dernière s'avère plus favorable, pour le salarié, que l'indemnité légale ce qui est le cas de celle prévue par la convention collective des office de tourisme (article 13).**

Un recours juridictionnel possible

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l'autorisation de rupture conventionnelle).



Offices de
Tourisme
de France

Fédération Nationale
11 rue du Faubourg Poissonnière – 75009 Paris
Tel. : 01 44 11 10 30 - Fax. : 01 45 55 99 50



Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, sous peine d'irrecevabilité, **avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation** de la convention.