



10 IDEES RECUES SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle est un dispositif permettant de mettre fin au contrat de travail de manière consensuelle entre un employeur et un salarié. Bien que largement adopté, cette procédure est sujette à nombre de fausses idées.

1 / La rupture conventionnelle est un droit acquis pour les salariés !

Faux. La rupture conventionnelle n'est pas un droit acquis pour le salarié. S'agissant d'un accord commun entre le salarié et l'employeur, si l'une des parties n'octroie pas son accord pour recourir à ce dispositif, la procédure ne pourra pas aboutir.

2 / « Ma convention collective ne prévoit pas la rupture conventionnelle donc je ne peux pas en bénéficier »

Faux. Bien que la rupture conventionnelle ne soit pas spécifiquement prévue par la Convention collective applicable au salarié, cela ne signifie pas qu'il n'est pas en mesure d'en bénéficier. La rupture conventionnelle est un dispositif régi par le Code du travail et applicable à tous les salariés en CDI, quel que soit leur secteur d'activité ou la Convention collective à laquelle ils sont soumis.

3 / Il n'est pas possible de contester une rupture conventionnelle !

Faux. Il est tout à fait possible de contester la rupture conventionnelle devant le Conseil des prud'hommes. Cette démonstration sera plus complexe car on part du postulat que la rupture conventionnelle a été signée d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Dans ce cas, par exemple, il faudra parvenir à rapporter la preuve selon laquelle la rupture conventionnelle a été signée sous la contrainte.

4 / « Je suis en conflit avec mon employeur donc je ne peux pas signer de rupture conventionnelle »

Faux. La rupture conventionnelle repose sur le consentement mutuel et éclairé du salarié et de l'employeur. Au contraire, il peut même s'agir d'un mode de rupture à privilégier pour rompre le contrat de travail en toute sérénité et mettre un terme à ce conflit. Bien évidemment, aucune partie ne doit subir la pression ou la contrainte de l'autre.

5 / Il n'est pas possible de négocier autre chose que l'indemnité de rupture conventionnelle !

Faux. La rupture conventionnelle ne ferme pas les négociations. L'employeur et le salarié ont tout à fait la possibilité de négocier sur :

- Une indemnité supra-légale ;
- Les formations ;
- La date de départ du salarié de l'entreprise ;
- La restitution du matériel ;
- Etc...

6 / Une rupture conventionnelle ne peut pas être signée dans un contexte de difficultés économiques !

Faux. Une rupture conventionnelle peut être signée alors même que l'entreprise connaît des difficultés économiques. Pour autant, elle ne peut pas être utilisée pour contourner les règles propres au licenciement pour motif économique. Il ne faut pas que, en recourant à la rupture conventionnelle, le salarié soit privé des garanties attachées au licenciement économique qui auraient été plus avantageuses pour lui.



7 / « Après avoir signé ma rupture conventionnelle, je ne peux plus me rétracter »

Faux. Pour prévenir les décisions prises trop précipitamment et pour donner à chaque partie le temps nécessaire pour réfléchir pleinement à sa décision, la loi impose un délai minimum entre la signature de la convention et son envoi à l'autorité administrative pour son homologation. A cet effet, chacune des parties dispose de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Durant ce délai, le salarié ou l'employeur peut tout à fait revenir sur sa décision de recourir à la rupture conventionnelle sans qu'il ne soit nécessaire de motiver sa décision.

8 / « Je suis en CDD et je peux rompre mon contrat par le biais d'une rupture conventionnelle »

Faux. Les salariés en contrat à durée déterminée (CDD) n'ont pas la possibilité de rompre leur contrat de travail avec une rupture conventionnelle. Cette possibilité n'est offerte qu'aux salariés en contrat à durée indéterminée.

A l'issue de sa période d'essai, la loi prévoit les cas de rupture anticipée du CDD :

- Commun accord entre le salarié et l'employeur ;
- Embauche en CDI du salarié ;
- Faute grave ;
- Force majeure ;
- Inaptitude du salarié.

9 / En arrêt maladie, il n'est pas possible de recourir à la rupture conventionnelle

Faux. Il est tout à fait possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie, peu important l'origine de cet arrêt. En d'autres termes, que l'arrêt soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, cela n'impactera pas la possibilité pour le salarié et l'employeur de recourir à la rupture conventionnelle. Pour autant, il ne faut pas que l'une des parties use d'un vice du consentement ou de fraude pour rompre le contrat.

10 / L'employeur peut exiger de son salarié qu'il effectue son préavis

Faux. La loi ne prévoit pas de période de préavis dans le cadre de la rupture conventionnelle. Le contrat de travail continue de s'exécuter dans les conditions habituelles jusqu'à la date fixée dans la convention par les parties pour sa rupture.