



151 rue Bataille
Lyon 8
04 78 74 98 95
ul7.8cgt@orange.fr

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Cadre légal :

Article L1237-11 du Code du Travail : L'employeur et la ou le salarié.e peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12 du Code du Travail :

Possibilité d'un entretien préalable mais il n'est pas obligatoire

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un.e salarié.e titulaire d'un mandat syndical ou d'un.e salarié.e membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié.e ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un.e conseiller.e du salarié choisi.e sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le ou la salarié.e en fait lui-même usage. Le salarié.e en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.e.

Article L1237-13 du Code du Travail : La convention de rupture définit dans un protocole, dont la rédaction est obligatoire, les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par l'inspecteur du travail.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. L'inspection du travail homologue ensuite la rupture dans un délai d'un mois. Une fois homologuée, la date prévue dans le protocole s'applique, il n'y a pas de préavis.

Article L1237-15 du Code du Travail : Les salarié.es bénéficiant d'une protection mentionnées aux articles L. 2411-1 et L. 2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-14, **la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail** dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L. 1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.





Entrée en vigueur depuis 2008, présentée dans le but de faciliter et simplifier la rupture du contrat de travail.

En pratique, elle est avant tout utilisée par l'employeur comme un outil permettant de sortir un.e salarié.e de l'entreprise en réduisant le risque juridique. Ce n'est pas anodin si nous sommes passés de **40 000** ruptures conventionnelles en 2008 à **500 000** ruptures conventionnelles signées en 2024. Plutôt que de licencier abusivement et prendre le risque d'un procès, les employeurs peuvent ainsi, après avoir dégradé les conditions de travail, présenter la rupture conventionnelle comme une porte de sortie acceptable. Il suffit d'analyser la pratique pour s'en apercevoir. Si en théorie l'une ou l'autre des parties peut la solliciter, dans les faits la rupture conventionnelle intervient majoritairement à l'initiative de l'employeur. Lorsque les salarié.es la sollicitent ils ou elles sont régulièrement invité.es à démissionner. Lorsque certaines ruptures conventionnelles, à l'initiative du salarié aboutissent, l'assurance chômage les considère régulièrement comme démission et il faut batailler pour faire valoir ses droits.

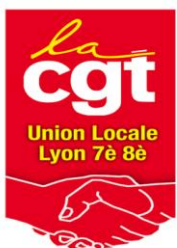
Si l'Article L1237-14 du Code de travail dispose qu'à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture et que cette dernière a un mois pour homologuer ou rejeter le protocole de rupture conventionnelle, dans les faits l'homologation, sauf dans les cas de salarié.es protégé.es, est une formalité après vérification du montant de l'indemnité minimale légale et du respect de la période de rétractation. Délai de contestation d'un an après la signature de la rupture conventionnelle. Mais dans les faits elle n'est quasiment pas contestable sauf en lien avec un vice de consentement.



Comme vous l'aurez compris, si la rupture conventionnelle donne droit à l'Aide au Retour à l'Emploi (A.R.E), le ou la salarié.e peut donc prétendre aux indemnités chômeages, elle reste cependant piègeuse. Lorsque le salarié obtient une indemnité supérieure au minimum légal (correspondant à l'indemnité de licenciement), le ou la salarié.e subit un différé de son droit à indemnisation par France Travail. Ce différé ne peut excéder 5 mois. Aujourd'hui, un projet de loi souhaite également prendre en compte le minimum légal pour différer l'indemnisation chômage de toutes les personnes qui **signeraient une rupture conventionnelle**.

Revendicatif CGT :

La demande de rupture conventionnelle masque souvent d'autres problématiques liées aux conditions de travail, ce mode de départ même s'il est plébiscité par certain.es salarié.es ne permet pas le travail collectif pour l'amélioration des conditions de travail et l'obtention de nouveaux droits dans l'entreprise.



UNION LOCALE CGT 7/8

151, Rue Bataille
69008 LYON
Tél. 04 78 74 98 95
E-mail : ul7.8cgt@orange.fr

