




Flash juridique

Rupture à l'amiable du contrat




Bonjour Chris, de plus en plus, on constate que les salariés souhaitant quitter leur entreprise veulent une rupture amiable de leur contrat de travail, peux-tu m'en dire plus ?

Bonjour Tom. Tout d'abord il faut savoir qu'aujourd'hui, parler de rupture à l'amiable du contrat signifie solliciter une rupture conventionnelle individuelle (RCI).

Créé par la loi d'août 2008 qui a repris un accord national interprofessionnel signé quelques mois plus tôt, ce dispositif permet de rompre le contrat de travail d'un commun accord à l'issue de discussions entre l'employeur et le salarié.

Depuis 2008, le nombre de ruptures conventionnelles augmente quasiment tous les ans. D'après les données connues fin 2021, la tendance est de nouveau à la hausse, l'accalmie liée à la crise sanitaire est derrière nous. Ce sont **452.800 ruptures conventionnelles qui ont été homologuées en 2021, soit 6,7 % de plus qu'en 2020.**



Chris, autant le salarié que l'employeur peuvent donc être à l'origine de la rupture conventionnelle ?

Bien sûr Tom ! C'est une séparation sans motif apparent, même s'il y a toujours quelqu'un qui va prendre l'initiative. Tu peux considérer qu'il y a deux situations pour la rupture conventionnelle individuelle mais la même procédure : celle à l'initiative du salarié ou celle proposée par l'employeur !

Ajoutons que depuis 2018 en application des ordonnances Macron, il existe aussi la rupture conventionnelle collective (RCC) mais que cette dernière concerne plusieurs salariés et implique préalablement un accord collectif entre employeur et syndicats.



Quel est l'avantage pour un salarié de privilégier ce mode de rupture à la démission ?

La démission est très simple à mettre en œuvre et ne nécessite pas l'accord de l'employeur. C'est une différence essentielle mais le salarié doit tout de même un préavis et ne perçoit pas d'indemnité. En outre, il connaîtra un délai de plusieurs mois avant de percevoir une allocation du Pôle emploi quand il n'a pas retrouvé un emploi immédiatement.

La rupture conventionnelle n'est pas une séparation que le salarié ou l'employeur peut imposer à l'autre mais elle présente l'avantage, au contraire de la démission, de donner droit à une indemnité de rupture du contrat de travail. S'il y est éligible, le salarié a également accès aux allocations chômage. Avec la RCI, le salarié perçoit l'indemnité de congés payés et une indemnité de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.





Chris, si la rupture conventionnelle ne comporte des avantages que pour le salarié, pourquoi un employeur accepterait-il ?

Tom, pour l'employeur, la rupture conventionnelle peut présenter l'avantage de désamorcer une situation conflictuelle au travail. La procédure est simple et assez rapide. Nombreux savent la proposer quand les relations avec le collaborateur sont dégradées. L'employeur limite voire écarte le risque d'un contentieux puisque la rupture n'a pas à être motivée. Note aussi que la rupture conventionnelle n'est accessible qu'aux CDI.

La RCI permet de choisir la voie de la négociation plutôt que celle potentiellement risquée du licenciement. Le salarié peut se faire assister d'un collègue, représentant du personnel ou non, lors du ou des rendez-vous pour envisager une RCI. C'est peu connu et trop peu pratiqué à mon sens.



Si après signature d'une rupture conventionnelle, je regrette. Est-il possible de revenir en arrière ?

Tom, le salarié (l'employeur aussi) bénéficie d'un **délai de rétractation de 15 jours**. Ce délai commence à courir le lendemain de la signature de la convention et expire le quinzième jour à minuit.

Attention quand même car, si la formule séduit, le faire sans projet construit n'est pas forcément une bonne idée.

