

Se faire licencier avec la rupture conventionnelle

Publié par **ericRg**, dernière mise à jour le mardi 22 juillet 2008 à 11:40:04 par **ericRg**

La loi de modernisation du marché du travail a créé un nouveau moyen de mettre fin au contrat de travail : la rupture conventionnelle.

Dans la pratique, il était déjà fréquent de voir salariés et employeur mettre fin au contrat de travail d'un commun accord : départ négocié, licenciement à l'amiable, etc. La nouvelle "rupture conventionnelle" clarifie et encadre ces pratiques de plus en plus fréquentes.

Elle peut être mise en œuvre par tous les employeurs et tous les salariés, y compris les salariés "protégés" (délégués du personnel, etc.). Elle suppose naturellement le consentement libre et entier des deux parties et prévoit donc une procédure qui protège le libre-arbitre du salarié.

La procédure

Les deux parties, salarié et employeur, doivent d'abord convenir du principe de la rupture conventionnelle au cours d'un ou plusieurs entretiens préalables. La loi ne fixe aucun délai particulier, mais prévoit la possibilité pour le salarié comme pour l'employeur de se faire assister par un conseiller (comme pour la [procédure de licenciement](#)).

La convention

La convention signée par les deux parties doit mentionner toutes les modalités de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture, la date de cessation du contrat, etc. Elle peut être dénoncée, par les deux parties, dans le délai de quinze jours suivant la signature. Passé ce délai, l'une des deux parties soumet un [formulaire d'homologation de cette convention](#) à la direction départementale du Travail qui dispose d'un délai de quinze jours ouvrables pour la vérifier et l'approuver. Au-delà de ces quinze jours, l'accord est supposé acquis.

Quand la rupture concerne un salarié protégé, la convention doit également être autorisée par l'Inspection du travail.

Les effets de la rupture

Le contrat prend fin le jour fixé par la convention, au plus tôt le lendemain de l'homologation par la DDT, explicite ou tacite, ou de la décision de l'Inspection du travail pour les salariés protégés.

Le salarié doit percevoir une indemnité de rupture d'un montant au moins égal à celui de [l'indemnité légale de licenciement](#). Le [régime fiscal et social](#) de cette indemnité de rupture est le même que celui qui régit les indemnités de licenciement.

Les salariés concernés peuvent percevoir les indemnités Assedic.