



COMMENT NÉGOCIER SA RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

QU'EST-CE QUE C'EST ?

La rupture conventionnelle (420 900 homologuées en 2017) est un mode de rupture amiable du contrat de travail qui concerne exclusivement les salariés de droit privé en contrat à durée indéterminée. La rupture peut être demandée aussi bien par le salarié que par l'employeur, et n'a pas à être motivée. Elle ouvre droit à l'assurance chômage dans les mêmes conditions qu'un licenciement.

QUELLE EST LA PROCÉDURE À RESPECTER ?

Pour garantir le libre consentement du salarié, la rupture conventionnelle est soumise à :

- un entretien de négociation minimum ;
- un délai de rétractation de 15 jours calendaires ;
- une homologation par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), qui intervient expressément ou implicitement à l'issue d'un délai de 15 jours ouvrables.

SUR QUOI PORTE LA NÉGOCIATION ?

Négocier une rupture conventionnelle nécessite de se mettre d'accord sur au moins trois points :

MIS EN PLACE EN 2008, LE DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE, ALTERNATIVE À LA DÉMISSION OU AU LICENCIEMENT, S'EST LARGEMENT GÉNÉRALISÉ CES DERNIÈRES ANNÉES.

Pour aller plus loin sur le sujet, vous pouvez consulter, sur l'intranet confédéral, le Guide CFE-CGC sur la rupture conventionnelle, qui sera prochainement mis à jour.

1. **le fait de rompre le contrat d'un commun accord.**
2. **la date de fin du contrat**, qui ne peut intervenir avant la fin des délais de rétractation et d'homologation. Pour respecter les délais, comptez au moins 6 semaines entre la signature de la convention et la fin du contrat. S'il n'existe pas de préavis avec la rupture conventionnelle, les parties peuvent toutefois s'accorder sur un délai plus long et/ou sur une période de dispense d'activité rémunérée.
3. **l'indemnité de rupture**, qui ne peut être inférieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement, sauf pour les salariés des professions libérales et des secteurs agricole et associatif. Pour ces derniers, l'indemnité de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.
À noter : l'indemnité de rupture est soumise à un forfait social de 20% et la part d'indemnité supérieure à l'indemnité légale de licenciement va alimenter un différé d'indemnisation au titre de l'assurance chômage. Il peut donc être plus intéressant, pour les parties, de négocier d'autres avantages, comme la prise en charge d'une formation.