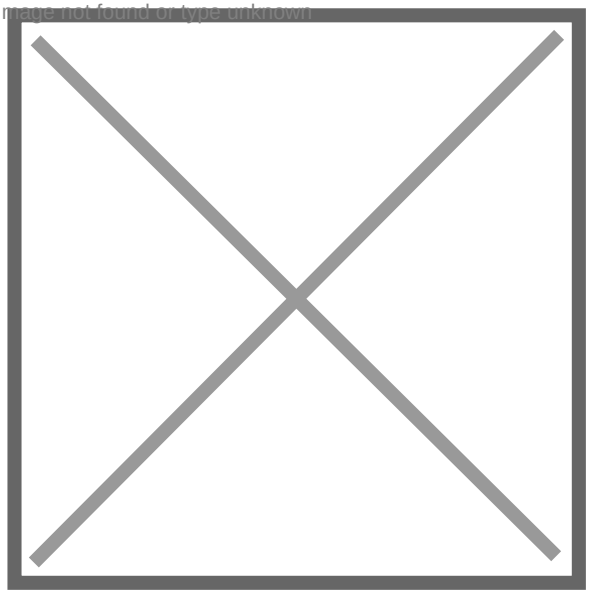
Image not found or type unknown



Licenciement à l'amiable comment faire ?

Par **mamety**, le **24/05/2011** à **13:31**

Bonjour,
Je me permets de vous envoyer ce mail, car j'aimerai lancer la procédure pour un licenciement à l'amiable.

Je vais vous exposer mon cas, je travail dans une petite entreprise dans laquelle nous étions au départ 15 salariés, il y a environ 4 ans.
Au fil du temps et avec 3 directions différentes, il y a eu des licenciements.
Nous sommes une entreprise avec un showroom, nous vendons des mannequins et accessoires de vitrine, donc avec une grosse partie commerciale, le comble c'est qu'il n'y a plus de commerciaux. Je me retrouve seule à gérer toute une entreprise, je suis devenue une vrai machine, pas le temps de faire de pause, pas le temps de manger…
Fin Mars 2010, je suis tombée dans une vraie déprime due au surmenage et à mes conditions de travail. J'ai été arrêtée 1 mois, je suis rentrée début mai 2010.

A mon retour, mon chef m'a proposé un licenciement à l'amiable, n'ayant jamais entendu parler de ce licenciement, cela m'a fait peur, je ne pouvais pas me retrouver sans travail, j'ai un crédit de plus de 1000 €/mois. Il me faut absolument un salaire.
Mon chef m'a promis que mes conditions de travail aller changer, qu'il allait recruter du personnel pour me décharger au maximum.
De mai 2010 à juillet 2010, il y avait avec moi le comptable qui essayer de me soulager au niveau appel téléphonique. Le comptable a été licencié en aout 2010.
A partir de cette période à nov 2010, j'ai été seule encore une fois à tout gérer.
En nov 2010 est arrivée une commerciale, qui a été congédiée début mai 2011.

Aujourd'hui, je n'en peux plus, je viens à reculons au travail, je ne veux surtout pas revivre ce que j'ai vécu il y a un an, d'où mon souhait d'entamer cette procédure.
J'aimerai connaitre mes droits, les points positifs et négatifs d'une telle procédure et surtout

en combien de temps, car il y va vraiment de mon état de santé, je pourrais être arrêtée, mais je ne pense pas que cela soit la meilleur des solutions, c’est juste reculer pour mieux sauter à mon avis.

Merci d’avance pour votre attention et votre aide.
Dans l’attente de vous lire.
Cordialement,

Par **mamety**, le **24/05/2011** à **13:37**

Bonjour,

Merci pour votre réponse, mais le lien n'existe pas.
D'avance merci.

Par **DSO**, le **24/05/2011** à **13:40**

Bonjour,

Vous trouverez les réponses à vos questions ci-dessous:

Cdt,
DSO

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée
Synthèse

Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l’employeur et le salarié peuvent convenir d’un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention… Elle est entourée d’un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d’emploi…), au bénéfice de l’allocation d’assurance chômage.
A savoir

La rupture conventionnelle, dont les conditions, modalités et conséquences sont présentées ici, ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.
Sommaire

En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Quelle est la procédure ?
Quel est le contenu de la convention ?
Peut-on se rétracter ?
En quoi consiste l'homologation de la convention ?
Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?
Un recours juridictionnel est-il possible ?
Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

Fiche détaillée

En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

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

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail (voir ci-dessous), destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Dépourvue de motif autre que la commune volonté des parties de rompre le contrat, une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. Pour autant, elle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE _ _Ainsi, il convient que le salarié soit préalablement dûment informé de ces droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter pour une rupture conventionnelle en cas de suppression de poste et si les garanties attachées au licenciement économique ne se révèlent pas plus avantageuses pour lui. On rappelle, en effet, que, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, le salarié bénéficie notamment des garanties suivantes :

Dans les entreprises ou groupes non soumis à l'obligation de proposer un congé de reclassement (entreprises ou groupes de moins de 1000 salariés et entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), l'employeur doit proposer la « convention de reclassement personnalisé » (CRP) ou dans certains bassins d'emploi le « contrat de transition professionnelle » (CTP) avec :
une allocation correspondant à 80% du salaire brut de référence versée à compter du lendemain de la rupture du contrat de travail (sans préavis) et pendant 12 mois maximum,
un entretien individuel de pré-bilan pour identifier le profil et le projet de reclassement de l'intéressé et un plan d'action de reclassement personnalisé qui comprend notamment : si nécessaire, un bilan de compétences,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un correspondant dédié à Pôle Emploi (1/mois pour le CTP, 2/mois pour la CRP),
des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi…) et d'orientation professionnelle,
des actions de validation des acquis de l'expérience et des mesures de formation,
des mesures complémentaires, notamment allocation d'aide au retour à l'emploi , aide à la création d'entreprise ou à la mobilité géographique.

Dans les entreprises ou groupes de 1000 salariés et plus, l'employeur doit proposer un « congé de reclassement » qui s'inscrit dans le cadre d'une cellule de reclassement. Il devra, dans ce cadre, verser une allocation s'élevant à 65 % du salaire brut de référence (sans être inférieure à 85 % du SMIC) pendant la durée du congé qui excède le préavis. Un « congé de mobilité » peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC) lorsque cet accord prévoit et fixe les modalités de ce congé. Il est mis en œuvre dans les mêmes conditions que le congé de reclassement.

Quelle est la procédure ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.
Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;
soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste est consultable auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE (précisément, dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.
La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative ; aucune autre, par exemple un avocat, ne peut donc assister à ces entretiens.

Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail (voir précisions ci-dessous).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative (pour les salariés protégés, voir ci-dessous). Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

impose un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation (voir ci-dessous) ;
et permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés -voir précisions ci-dessous-) pour exercer ce droit de rétractation. Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Pour se prémunir de toute difficulté, la partie qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

Le délai de rétractation mentionné ci-dessus démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Par application de l'article R 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.
La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

En quoi consiste l'homologation de la convention ?

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), avec un exemplaire de la convention de rupture. Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19 juillet) cité en référence.

Le formulaire de demande d'homologation contient en sa partie « 3 » la convention de rupture. Il est « autosuffisant » et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé. Si les parties le souhaitent, ce formulaire peut être éventuellement complété par des feuillets annexes présentant soit une convention de rupture ad hoc, soit explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture. Un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identités et signatures des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est à dire

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

que sont exclus les dimanches et les jours fériés- voir précisions ci-dessous), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle…

Le délai d'instruction de la demande par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) démarre le lendemain de la réception de la demande par le DIRECCTE. Par application de l'article R. 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation ; en d'autres termes, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles :

si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation (voir ci-dessous) ;
si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun, et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DIRECCTE.
S'agissant de la situation juridique du salarié pendant la procédure - c'est à dire tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer (le salarié peut ainsi, par exemple, être en congés payés). La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie comprises ; en particulier, le salarié doit être rémunéré normalement pendant cette période..

Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?

La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.) dont la liste est donnée par les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail.

Toutefois, dans ce cas, et par dérogation aux dispositions précédemment exposées :

la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail pour chacun de ces salariés. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire réglementaire spécifique aux salariés protégés dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 28 juillet 2008 (JO du 6 août), cité en référence, modifiant l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19) ; cette demande

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

d’autorisation ne peut être transmise à l’inspecteur du travail qu’à l’issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l’exercice du droit de rétractation (voir ci-dessus) ; pour de plus amples précisions, on peut se reporter à la Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 citée en référence ;
la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l’autorisation donnée par l’inspecteur du travail, lequel dispose pour instruire la demande du délai de droit commun de l’autorisation qui peut être prolongé jusqu’à deux mois ; la date convenue de rupture du contrat de travail doit donc être fixée en conséquence.

Un recours juridictionnel est-il possible ?

Le conseil de prud’hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l’homologation ou le refus d’homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l’autorisation de rupture conventionnelle).

Le recours juridictionnel devant le conseil de prud’hommes doit être formé, à peine d’irrecevabilité, avant l’expiration d’un délai de 12 mois à compter de la date d’homologation de la convention.

L’homologation ne peut faire l’objet d’un litige distinct de celui relatif à la convention.

Les avocats salariés titulaires d’un contrat de travail, doivent présenter leur demande d’homologation devant le DIRECCTE compétent. Toutefois, en cas de contentieux, c’est devant le Bâtonnier que le litige doit être porté.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

À l’occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle ») dont le montant, éventuellement négocié avec l’employeur, ne peut être inférieur au montant de l’indemnité légale de licenciement (Voir ci-dessous). À l’instar de la base de calcul de l’indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l’une de ces périodes, l’employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s’il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité. Si le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d’une année d’ancienneté, l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d’ancienneté, l’indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera égale à : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5e multiplié par 7/12e.

Aux termes de l’avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l’accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, l’indemnité spécifique de rupture à verser au salarié dont le CDI a été rompu dans le cadre d’une rupture conventionnelle de l’article L. 1237-11 du Code du travail, doit être au moins égale à l’indemnité conventionnelle de licenciement, dès lors que cette dernière s’avère plus favorable, pour le salarié, que l’indemnité légale.
Cet avenant ne s’est d’abord imposé qu’aux employeurs adhérents du MEDEF, de la CGPME

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

ou de l’UPA, et ce au titre des conventions de rupture conventionnelle conclues depuis le 18 mai 2009. Son extension par l’arrêté du 26 novembre 2009 (JO du 27 novembre) le rend désormais obligatoire à l’égard de tous les employeurs entrant dans le champ d’application de l’ANI du 11 janvier 2008 (c’est-à-dire les employeurs du secteur privé, exception faite, notamment, des professions libérales, du secteur associatif et des employeurs de salariés agricoles), et ce au titre des conventions de rupture conclues depuis le 28 novembre 2009. Les conventions conclues précédemment ne sont pas remises en cause.

L’ indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dès lors qu’elle est versée à un salarié ne pouvant encore bénéficier d’une pension de retraite d’un régime légalement obligatoire, est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d’impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l’indemnité de licenciement. Sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant dans la circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009.

La rupture conventionnelle est également ouverte aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur, titulaires d’un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l’un et l’autre cas, l’indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l’indemnité légale de licenciement.

Par ailleurs, s’il quitte l’entreprise avant d’avoir pu prendre la totalité des congés payés qu’il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu’à l’ensemble des éléments de rémunération dus par l’employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

Au moment du départ de l’entreprise, l’employeur doit remettre au salarié un un certificat de travail et un exemplaire de l’attestation Pôle emploi. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés