

# Rupture conventionnelle

## mode d'emploi

Rompre à l'amiable le contrat de travail conclu entre le dirigeant du salon et son collaborateur avec, à la clé, un chèque pour l'employé est le principe de la rupture conventionnelle. Ce qu'il faut savoir en 4 points pour la sécuriser.

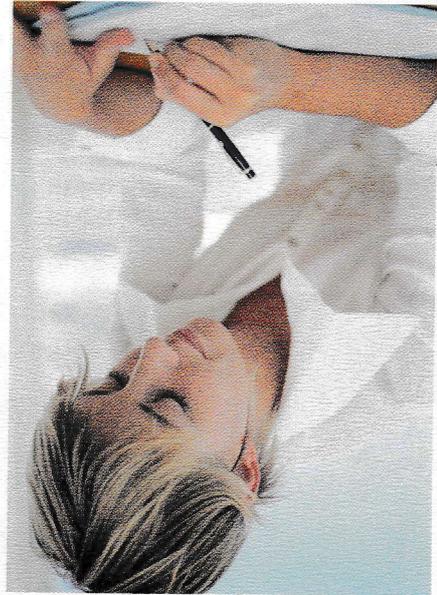
### 1 RÉDIGER UNE CONVENTION

« L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle

lors d'un ou plusieurs entretiens », explique Sandra Vizzavona, avocate spécialisée en droit social. Ils fixent le contenu de la convention définissant les conditions de la rupture du contrat de travail, notamment le montant d'indemnité spécifique à verser au salarié, la date de rupture du contrat... Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties, employeur et salarié.

### 2 LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ

« L'employeur doit rester conscient que la rupture conventionnelle a un coût pour le salon. Le choix de ce mode de rupture ne doit pas se faire au détriment de l'entreprise », alerte Romain, dirigeant du salon Romain Colors, à Paris. L'indemnité spécifique de la rupture conventionnelle ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, à savoir 1/5<sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15<sup>e</sup> de mois par année au-delà de 10 ans. Pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté, cette indemnité



© Image Source / Getty Images

*La convention définit les conditions de la rupture du contrat de travail entre employeur et salarié.*

Le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant la période de présence.

### 3 SE RÉTRACTER

Le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant la période de présence.

### 4 L'HOMOLOGATION

« En pratique, il est conseillé de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre charge mentionnant la date de remise », conseille Sandra Vizzavona.

À l'issue de ce délai de rétractation, le dirigeant ou le salarié adresse une demande d'homologation au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) (1). À défaut de réponse dans un délai de 15 jours, l'homologation est réputée acquise. Si elle est refusée, la convention n'a aucune validité et le contrat de travail continue de s'exécuter dans les conditions habituelles.

**Frédérique Perrotin**

(1) Au moyen d'un formulaire réglementaire, téléchargeable sur le site [www.terlerc.travail.gouv.fr](http://www.terlerc.travail.gouv.fr)

Bénéficier des allocations chômage et éviter un conflit sont les raisons principales qui poussent les salariés à privilégier la rupture conventionnelle, selon l'enquête Dares d'octobre 2013. 28 % des salariés ayant signé une rupture conventionnelle pensent qu'ils seraient restés dans l'établissement en

l'absence du dispositif, 40 % qu'ils auraient démissionné et 22 % qu'ils auraient été licenciés.

« Certains collaborateurs, désireux de reprendre le salon de leur employeur, demandent à ce dernier de leur consentir une rupture conventionnelle (au lieu de démissionner),

afin de bénéficier des exonérations de charges et du dispositif ACRH. Cela revient à faire financer leur reprise d'activité par la collectivité ce qui est proprement abusif », avertit Anne Delannoy, directrice générale adjointe de l'Union nationale des entreprises de la coiffure (UNEC).

## LES MOTIFS PRINCIPAUX DE RUPTURE CONVENTIONNELLE