

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Avant la loi de modernisation du marché du travail de 2008, il n'y avait que deux façons pour rompre un CDI :

- **Le licenciement** qui nécessite une cause réelle et sérieuse, un motif économique ou une faute du salarié.
- **La démission** qui entraîne généralement la perte des droits à l'assurance chômage.

C'est ainsi que de multiples négociations de départ ont été maquillées en licenciements, y compris à la CE BPL.

**La rupture conventionnelle permet de fixer un cadre collectif minimal pour tout salarié.**

**Ce mode de rupture ne peut, en aucun cas, être imposé de manière unilatérale.**

## ➤ **Qui est concerné ? En quoi consiste la rupture conventionnelle ?**

Tout salarié ou tout employeur désirant mettre fin à un CDI, hors licenciement ou démission, en convenant entre eux des conditions de la rupture. La rupture conventionnelle garantit la **liberté de consentement** de chacun et sécurise les conditions par une convention établie en commun.

## ➤ **Trois conditions à remplir**

1/ Décider ensemble des conditions de départ, avec l'obligation de :

- a) Fixer **l'indemnité de rupture**. Elle doit être au moins égale à l'indemnité de licenciement légale ou à celle prévue dans la convention collective si elle est plus favorable.
- b) Déterminer la date de départ souhaitée.
- c) Définir le solde des salaires, primes, etc.

2/ Respecter les règles fixées par la loi : **assistance des parties**, délais de rétractation, indemnité minimale de rupture, etc.

3/ Obtenir l'homologation de la convention par la Direction départementale du travail.

## ➤ **Une procédure encadrée pour garantir la rupture conventionnelle.**

1/ Le salarié a la possibilité de se **faire assister** lors de tous les entretiens préalables à cette rupture. **Vos élus CFDT seront présents pour vous conseiller au mieux de vos intérêts et vous aider à faire respecter vos droits.**

2/ Le salarié doit être informé de son droit à prendre tous les contacts lui permettant de connaître ses droits à l'indemnisation chômage, ses possibilités de retrouver un emploi, de se former, etc.

3/ L'existence d'un délai de rétractation ; les 2 parties disposent d'un délai de 15 jours, après la signature de la convention, pour revenir sur leur décision. **Ce délai permet au salarié de faire vérifier par ses élus CFDT le contenu de la convention.**

L'homologation de l'inspecteur départemental du travail vise à vérifier que les garanties précédentes ont bien été respectées.

.../...

## Les conseils CFDT

- Ne pas engager de démarche à la légère. Prendre un maximum de renseignements avant d'informer la direction de son souhait de négocier une rupture conventionnelle du contrat de travail
- Bien se renseigner sur les droits à l'allocation chômage, de formation, etc.
- **Toujours se faire assister lors des différents entretiens.** La DRH est rodée à ce type d'entretien, pas vous.

**Avant toute démarche auprès de la DRH ou de votre supérieur hiérarchique  
Prenez contact avec votre représentant CFDT**

La CFDT, c'est faire.

