

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

Les entretiens avant de conclure une rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle devient un mode de rupture du contrat de travail dont le succès ne se dément pas. C'est la raison pour laquelle, nous vous proposons dans le présent ...

Sommaire

- Obligation d'entretien
- La convocation aux entretiens
- Assistance du salarié pendant l'entretien
- Assistance de l'employeur pendant l'entretien
- Pas d'assistance d'un avocat
- Références

La rupture conventionnelle devient un mode de rupture du contrat de travail dont le succès ne se dément pas.

C'est la raison pour laquelle, nous vous proposons dans le présent article de prendre connaissance des principes entourant le ou les entretiens, qui se déroulent avant la conclusion de la convention de rupture.

Obligation d'entretien

Le code du travail prévoit qu'un ou plusieurs entretiens doivent avoir lieu avant d'établir la convention.

Article L1237-12

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens (...)

La DGT, dans une circulaire de 2008 (circulaire 2008-11 du 22/07/2008) indique qu'un entretien au minimum est exigé.

Extrait de la circulaire :

Il est nécessaire que les parties procèdent au moins à un entretien préparatoire. La loi ne prévoit aucun formalisme particulier pour la tenue du ou des entretiens préparatoires.

La convocation aux entretiens

La loi est muette en ce qui concerne la forme avec laquelle le salarié est convoqué aux entretiens.

Ainsi la cour d'appel de Lyon a indiqué qu'il n'y avait aucune obligation à convoquer le salarié par écrit.

Cour d'appel 23/09/2011 arrêt 10/09122

De même, la Cour d'appel a considéré que l'employeur n'avait pas obligation d'informer le salarié de son droit à assistance

pendant les entretiens.

Cour d'appel 1/07/2011 arrêt 10/02811

Assistance du salarié pendant l'entretien

Le salarié a la possibilité d'être assisté pendant l'entretien.

Cette assistance peut prendre la forme :

- D'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (titulaire d'un mandat syndical, membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié) ;
- D'un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise.

Article L1237-12

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° 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 ou tout autre salarié ;
2° 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.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche

Précision obligatoire en cas d'assistance

La circulaire de la DGT (n°2008-11 du 22/07/2008) précise que la convention de rupture doit alors clairement indiquer :

- Le nom, prénom et qualité de l'assistant ;
- Que l'assistant soit membre du CE, DP, DS, autre salarié de l'entreprise ou conseiller du salarié.

À tout moment, le salarié peut aussi contacter les services (ex. : service public pour l'emploi) susceptibles de l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

Extrait ANI du 11/01/2008 sur la modernisation du marché du travail

(...) par l'information du salarié de la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel avant tout consentement ;

Information de l'employeur

Le salarié qui se fait assister doit en informer son employeur, mais aucune forme légale n'est prévue.

Assistance de l'employeur pendant l'entretien

L'employeur ne peut être assisté que si le salarié l'est aussi.

L'assistance de l'employeur peut se faire en faisant recours à toute personne, pour autant qu'elle fasse partie du personnel.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur peut se faire assister par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur qui se fait assister, doit en informer également le salarié.

Article L1237-12

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

(...)

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Extrait de la circulaire DGT 2008-11 du 22/07/2008

L'employeur ne peut être assisté que si le salarié a choisi de l'être. Dans ce cas, le formulaire doit préciser clairement le nom, le prénom et la qualité de l'assistant de l'employeur. La qualité de cet assistant est prévue à l'article L 1237-12, 2° du code du travail.

Pas d'assistance d'un avocat

La circulaire DGT du 22/07/2008, stipule que l'assistant du salarié ou de l'employeur, ne peut en aucun cas être un avocat.

Extrait de la circulaire DGT 2008-11 du 22/07/2008

Il convient de souligner que l'assistant d'une ou des parties, lors de l'entretien, ne peut être un avocat.

Références

Circulaire DGT n°2008-11 du 22/07/2008

Extrait ANI du 11/01/2008 sur la modernisation du marché du travail