



La rupture conventionnelle

DLAJ - CGT | Case 5-3 | Contact : Anne BRAUN
Tél. : 01 48 18 81 32 | Fax : 01 48 18 81 08 | dlaj@cgt.fr

Cette brochure est destinée à tous les militants concernés par la rupture conventionnelle : les représentants des salariés dans les entreprises, les conseillers du salarié, les défenseurs syndicaux et les militants qui tiennent des permanences juridiques dans leur union départementale ou locale. Ce document devrait vous aider à conseiller les salariés et à préparer des contentieux judiciaires.

*

La position de la CGT sur ce nouveau mode de rupture est claire : il s'agit d'une supercherie !

Le déséquilibre inhérent au contrat de travail fait que le salarié ne pourra pas imposer une rupture conventionnelle en lieu et place d'une démission (la rupture conventionnelle obligeant l'employeur à verser une indemnité de rupture, contrairement à la démission). Par contre l'employeur dispose de moyens de pression pour contraindre le salarié à rompre son CDI.

Ainsi, la rupture conventionnelle n'offre aucun droit nouveau au salarié qui souhaite interrompre la relation de travail. Cette mesure répond uniquement à une demande patronale : se séparer d'un salarié sans motif, à moindre coût et en toute impunité ! En résumé : faire fi du droit du licenciement et du juge.

Nous constatons effectivement que de nombreux employeurs détournent l'objet de la rupture conventionnelle : en obligeant le salarié à accepter la rupture (harcèlement, menace sur l'emploi, dégradation des conditions de travail...), en déguisant des licenciements en rupture conventionnelle.

De plus en plus de salariés sont concernés, la CGT se doit de les aider à y voir plus clair mais nous devons également mener une bataille judiciaire contre les tentatives patronales de contournement des lois sociales.

**En espérant que ce guide vous aidera
à mieux informer les salariés
et tenter des actions judiciaires.**

*

**Le secteur DLAJ
reste à votre disposition
en cas de difficultés.**

Annexe 6. Les motifs de contestation de la rupture.

MOTIFS DE CONTESTATION DE LA RUPTURE	INDICES	PREUVES MATERIELLES	Remarques :
<p>Vice du consentement du salarié : (fait de nature à entraîner l'altération du consentement).</p> <p>Les vices du consentement sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'erreur, - le dol. - la violence 	<ul style="list-style-type: none"> - Homologation tacite de la DDTE. - Dégradation des conditions de travail. - Pas d'évolution de carrière. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vérifier si l'homologation comporte des commentaires. - Rassembler éléments de preuve (témoignages, courriers de refus de formation...). 	<p>Exemple de vice du consentement : le salarié est harcelé, l'employeur indique que la rupture est inéluctable, même à défaut d'accord.</p>
Licenciement économique collectif déguisé.	Plusieurs ruptures conventionnelles dans la même période toutes à l'initiative de l'employeur.	- Demander à la DDTE de répertorier toutes les ruptures concernant cette entreprise et de mener une enquête (s'adresser au service de contrôle de l'inspection)	Dans une telle situation le salarié aurait peut-être pu bénéficier de mesures spécifiques au PSE.
Rupture illégale du contrat de travail.	Discrimination. Grossesses. Maladie. Inaptitude...	Certificat médical, papiers de la sécurité sociale attestant de cette situation	
Employeur à l'initiative de la rupture	Convocation à un entretien en vue d'une rupture du contrat	Mail, courrier...	La convention n° 158 de l'OIT indique que lorsque l'employeur est à l'initiative de la rupture il s'agit d'un licenciement. Nous pourrions demander à un juge de requalifier la rupture en licenciement.

Plusieurs militants sont concernés :

- les représentants du personnel, qui pourront repérer en amont les manœuvres de l'employeur (discrimination, harcèlement, contournement des licenciements économiques collectifs...);
- les conseillers du salarié (en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise) qui accompagneront les salariés aux entretiens;
- les militants qui recevront les salariés à la permanence juridique de leur union locale ou départementale;
- les défenseurs syndicaux qui seront amenés à contester des ruptures conventionnelles.

Cette brochure est donc destinée aux militants, afin qu'ils puissent aider le salarié en :

- l'informant de l'ensemble de ses droits,
- l'aidant à mesurer les risques attendant à cette forme de rupture et à faire un choix libre et combatif quant à la stratégie à adopter,
- l'accompagnant aux entretiens,
- l'aidant à préparer un recours en justice, s'il le souhaite.



Rappelons que les moyens des conseillers ne sont pas à la hauteur de leur mission !

Le législateur les affuble d'une nouvelle tâche mais n'augmente en rien leurs moyens déjà largement insuffisants. Il s'agit d'une occasion renouvelée de revendiquer une amélioration de ce statut ; pour cela, il faudrait au minimum :

- plus de 15 heures par mois pour exercer ce mandat. En effet, avec la rupture conventionnelle, le conseiller ou le représentant du personnel sera probablement mobilisé pour plusieurs réunions ;
- que la liste des noms des conseillers soit remise par l'employeur, afin de gagner du temps entre la remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable ou le premier entretien, et la prise de contact avec les conseillers ;
- une formation adaptée et suffisante.

I. Résumé des grandes étapes de la rupture conventionnelle du contrat à durée indéterminée :

Étape 1 : Un ou plusieurs entretiens sont organisés, afin de convenir du principe de la rupture amiable du CDI et d'en fixer les modalités.

Durant les discussions entre l'employeur et le salarié, ce dernier peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (qu'il s'agisse d'un représentant du personnel ou d'un autre salarié). S'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise, le salarié peut faire appel à un conseiller du salarié.

Quand le salarié choisit d'être accompagné, l'employeur peut en faire de même, soit 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 tout autre employeur relevant de la même branche. Le salarié doit informer l'employeur de son choix, de même l'employeur devra indiquer s'il sera accompagné ou non (en aucun cas, le conseiller de l'employeur ne peut être un avocat).

Étape 2 : Signature de la convention de rupture du Contrat de travail. Cette dernière précise les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique et la date de la rupture qui ne peut pas être antérieure au lendemain de l'homologation. Une demande d'homologation doit être remplie (annexe 2).

A compter de la date de signature s'ouvre un délai de 15 jours calendaires (c'est-à-dire que tous les jours comptent, y compris les jours fériés, les dimanches) pendant lesquels les parties peuvent se rétracter. Si le salarié souhaite se rétracter, il faut lui conseiller d'envoyer la copie de sa lettre de rétractation à l'Inspection du travail (ces lettres devant être envoyées avec accusé de réception).

Étape 3 : Au bout du délai de rétractation, la validité de la rupture est subordonnée à l'homologation par le directeur départemental du travail.

	Pistes de réflexion :	Documents afférents :
	Aide à déterminer un montant indemnitaire.	Contrats de travail, convention collective, fiches de paie.
	S'il s'agit d'un salarié âgé : attirer son attention sur le fait que la possibilité de cotiser pendant son chômage va être très réduite par les nouvelles dispositions ; aussi il sera donc très risqué de rompre son contrat conventionnellement.	
	La rupture conventionnelle n'est pas possible dans les cas de suspension du contrat de travail, lorsque celle-ci est rigoureusement encadrée par la loi. .	Documents de la sécurité sociale ou tout autre document prouvant sa situation.
	Si l'employeur n'a rien proposé ou a refusé des formations, des postes au salarié, cela laisse à penser qu'il n'a pas rempli ses obligations légales d'adaptation, de formation.	
	Le salarié est peut être harcelé auquel cas son consentement à la rupture n'est pas libre. Et la rupture du contrat pourrait être requalifiée.	Le salarié doit noter l'ensemble de ces faits dans un carnet (les dates, les lieux, les personnes, les propos tenus...) Le délégué du personnel peut agir préventivement (droit de saisine de l'employeur, du bureau de jugement) : article L2313-2 du code du travail.
	Si c'est l'employeur qui est demandeur, la rupture pourrait être analysé en un licenciement au regard de normes internationales (convention n°158 de l'OIT).	Le salarié doit conserver toute trace de demande écrite (mail, convocation à un entretien, lettre).
	Si l'employeur procède à de nombreuses ruptures conventionnelles (plus de 10 en moins de 30 jours), il est probable que l'obligation de consulter et d'informer le comité d'entreprise doive être respectée. Rappel :Un plan de sauvegarde de l'emploi ne peut pas prévoir de rupture conventionnelle.	
	Les ruptures conventionnelles ne peuvent pas être prévues dans ce type d'accord.	

Annexe 5. Tour d’horizon de la situation du salarié et du contexte de travail.

Questions sur:	Questions :
La situation du salarié :	Son poste, ses qualifications, son ancienneté...
	Son âge
	Est-il dans une situation particulière (maladie, accident du travail, grossesses, inaptitude...)?
	A-t-il suivi des formations, eu des propositions d'évolution d'emploi ces dernières années ?
	A-t-il remarqué des changements dans son travail ces derniers mois (pression de l'employeur, agressivité, changement de comportement...)?
	Qui est à l'origine de la rupture ?
La situation de l'entreprise	
	Le salarié a-t-il connaissance de salariés qui ont quitté l'entreprise? Si c'est le cas dans quelles conditions?
	L'entreprise connaît-elle des difficultés économiques ? Le salarié a-t-il entendu parler de plan social ?
	Existe-il un accord de GPEC dans l'entreprise ?

Le directeur du travail a 15 jours ouvrables pour homologuer la rupture. Il faut savoir que s'il ne se manifeste pas, au bout de 15 jours ouvrables la rupture est considérée comme homologuée.

Cette homologation atteste du respect de la procédure précédemment décrite et de la liberté de consentement des parties.

Étape 4 : Le salarié se voit verser son indemnité de rupture conventionnelle et l'employeur doit lui remettre tous les documents afférents à la rupture de son contrat (solde de tout compte, document Assedic...).



La CGT préconise la tenue d'au moins 4 rencontres :

- un pré entretien entre le conseiller et le salarié afin de prendre connaissance de l'affaire, de l'entreprise, de l'état d'esprit du salarié et de différents documents (annexe 4). Il s'agit de décider ensemble d'une stratégie à adopter, de repérer les éventuelles manœuvres illicites de l'employeur (discrimination, contournement de la législation sur les licenciements économiques collectifs...);
- un premier entretien avec l'employeur et le salarié afin de prendre connaissance des propositions de l'employeur ;
- un second entretien définissant les modalités matérielles de la rupture (indemnité, date...);
- un troisième entretien pour signer la convention.

Le respect de ces étapes permet aussi de faire mesurer aux salariés les conséquences de cette rupture.


II. Tout ce que vous vous êtes demandé sur la rupture conventionnelle sans jamais oser poser la question !

1. Un recours devant un juge est-il possible suite à une rupture conventionnelle ?

Ce mode de rupture a été conçu pour contourner le juge. Cependant, même si la tâche est rendue plus complexe, une action en contestation de la rupture, de la convention de rupture ou encore de l'homologation reste possible.

Afin d'aider le salarié à élaborer sa stratégie il faut lui dire qu'une fois signée la rupture conventionnelle est plus difficilement contestable qu'une autre rupture du contrat de travail.

Quelques précisions :



Il faut rappeler au salarié qu'il n'a que douze mois pour agir en contestation de la convention, de la rupture, ou de l'homologation.

Par contre, les délais d'action en justice restent inchangés pour toutes les autres actions (demandes de paiement d'heures supplémentaires, ...). Une rupture ne peut pas masquer un contentieux préexistant entre le salarié et l'employeur. De même, elle ne peut pas se substituer à la prise

2. Les salariés toucheront-ils le chômage ?

Oui, les salariés qui auront rompu leur contrat par ce biais auront le droit d'être indemnisés (annexe 3), cela risque d'ailleurs de poser problèmes quant à l'équilibre du régime d'assurance chômage. Cependant, il faut rappeler au salarié que l'indemnisation peut être repoussée (de 82 jours au maximum) si l'indemnité de rupture est supérieure à l'indemnité légale.

Annexe 2. Le lien pour trouver le formulaire d'homologation de la rupture conventionnelle :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/FormulaireCasGeneral.pdf>

Annexe 3. Pour produire les documents prouvant que l'indemnisation est obligatoire :

<https://demandeur-emploi.assedic.fr/espaceDE/SimuSimplifieeNA.do>

Il s'agit du règlement général (modifié) annexé à la Convention du 18 janvier 2006 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage (unijuridis /les textes / la convention /règlement général annexé).

Annexe 4. Circulaire DGT du 17 mars 2009 n° 2009-04 :

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_n_2009-04_du_17_mars_2009.pdf

6° La fraction des indemnités prévues à l'article L.1237-13 du code du travail versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50% du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;

b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi. »

VI. - Dans le douzième alinéa de l'article L.242-1 du code de la sécurité sociale et dans le troisième alinéa de l'article L.741-10 du code rural, les mots : « de départ volontaire » sont remplacés par les mots : « versées à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens de l'article L.1237-13 du code du travail, et les indemnités de départ volontaire.

VII. - Dans le dernier alinéa de l'article 7 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques, après le mot : « travail », sont insérés les mots : « ou de la convention de rupture, de l'homologation ou du refus d'homologation de cette convention ».



Quelques précisions : Attention aux salariés âgés
Trois risques pèsent sur les salariés âgés :

- Tous les salariés sans emploi, n'étant pas âgés en 2010 d'au moins 59 ans, s'ils perçoivent l'Allocation de retour à l'emploi (ARE) ou d'au moins 58 ans, s'ils perçoivent l'Allocation de solidarité spécifique (ASS), ne seront plus dispensés de recherche d'emploi.

La loi sur l'offre raisonnable d'emploi leur sera applicable. Leurs allocations pourront donc être réduites ou supprimées s'ils refusent des emplois sous payés ou trop distant.

- La suppression de l'AER (Allocation équivalent retraite), qui ne devrait être que temporairement rétablie jusqu'au 31 décembre 2010, privera les salariés âgés, en fin de droit à l'assurance chômage, de toute autre allocation que l'ASS jusqu'à ce qu'ils puissent bénéficier d'une pension de retraite.

3. Un salarié protégé peut-il utiliser ce mode de rupture ?

La CGT ne souhaitait pas que cette mesure soit étendue aux salariés protégés parce que ce type de mesure risque fortement d'entraîner une recrudescence des mesures de harcèlement, de discriminations à l'encontre des salariés protégés pour qu'ils acceptent la rupture conventionnelle.

De manière générale, nous déconseillons la rupture conventionnelle pour les salariés protégés, puisque le mandat présente un caractère collectif, l'élu ou le désigné n'en étant que le dépositaire temporaire.



Quelques précisions :

Une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail du salarié protégé doit obligatoirement être adressée à l'inspecteur du travail.

4. La rupture conventionnelle remplace-t-elle la transaction ?

NON, il s'agit bien de deux choses différentes, puisque la transaction doit intervenir après la rupture du contrat de travail. Ainsi, une rupture conventionnelle ne peut pas tenir lieu de transaction.

III. Le montant de l'indemnité

L'indemnisation sera l'une des principales préoccupations du salarié que vous recevrez.

S'il n'est probablement pas de notre ressort de définir cette indemnité, il est de notre responsabilité de démontrer au salarié qu'il est perdant en deçà de certaines sommes minimales. Pour cela, une comparaison simple s'impose : l'indemnité de rupture conventionnelle doit être comparée aux sommes versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, si l'employeur passe par ce type de rupture, c'est qu'il n'a pas de motif suffisant pour licencier le salarié, cela signifie que le préjudice est comparable à celui d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (surtout quand c'est l'employeur qui souhaite ou provoque la rupture).



Bon à savoir :

- 1) L'accord national prévoit que quand l'indemnité conventionnelle de licenciement est supérieure à l'indemnité légale elle doit être obligatoirement être versée dans le cas d'une rupture conventionnelle. Cette disposition doit s'appliquer dans la plupart des entreprises (à exclusion des salariés de l'économie sociale, des professions libérales, de l'agriculture)
 - 2) Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté verront leur indemnité de rupture conventionnelle calculée au prorata au nombre du mois de présence.
 - 3) Les indemnités versées dans le cadre de la rupture conventionnelle sont exonérées d'impôt sur le revenu et de cotisations de sécurité sociale (à hauteur de 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat ou de 50% du montant global de l'indemnité perçue) et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement prévue conventionnellement ou légalement.
- En tout état de cause, cette possibilité d'exonération reste plafonnée à 6 fois le montant du plafond annuel de sécurité sociale.
- Cependant ce régime ne s'applique pas quand le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Art. L.1237-14.- A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande. L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation. L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Art. L.1237-15.-Les salariés bénéficiant d'une protection mentionnés aux articles L.2411-1 et L.2411-2 peuvent bénéficier des dispositions de la présente section. Par dérogation aux dispositions de l'article L.1237-14, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions prévues au chapitre Ier du titre Ier du livre IV, à la section 1 du chapitre Ier et au chapitre II du titre II du livre IV de la deuxième partie. Dans ce cas, et par dérogation aux dispositions de l'article L.1237-13, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Art. L.1237-16.-La présente section n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

1° Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les conditions définies par l'article L.2242-15 ;

2° Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L.1233-61. »

IV. - Dans les articles L.5421-1 et L.5422-1 du même code, après les mots : « d'emploi », sont insérés les mots : « ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles L.1237-11 et suivants ».

V. - Le 1 de l'article 80 duodecies du code général des impôts est complété par un 6° ainsi rédigé :

ANNEXES

1. La loi :

Art. L.1237-11.-L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Art. L.1237-12.-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.

Art. L.1237-13.-La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L.1234-9. Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Éléments à prendre en compte pour négocier une indemnité de rupture conventionnelle :	
Indemnité conventionnelle de licenciement	Minimum légal : 1/5 ^e de mois du salaire brut par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 ^e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté (vérifier si la convention collective dont dépend le salarié prévoit une somme supérieure).
Paiement du préavis	A déterminer.
Utilisation du DIF	A déterminer
Réparation du préjudice pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse	Dans une entreprise de moins de 11 salariés et lorsque le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté : l'indemnité est fixée en fonction du préjudice subi.
	Dans une entreprise de plus de onze salariés et avec une ancienneté de plus de 2 ans : l'indemnité est au minimum de 6 mois de salaire.
Il faut également rappeler au salarié qu'il connaîtra une période de carence avant de toucher ses indemnités chômage ; ce délai incompressible est de 7 jours calendaires à partir du lendemain de la rupture. De plus, lorsque l'indemnité de rupture est supérieure à l'indemnité légale, le versement du chômage peut-être repoussé. Ce différé spécifique peut atteindre une durée de 75 jours. Ainsi, durant une période pouvant aller jusqu'à 82 jours, le salarié devra « s'auto rémunérer ».	

IV. La stratégie à développer durant l'entretien

L'accompagnement des salariés aux entretiens en vue d'une rupture conventionnelle doit s'inscrire dans la vision du mandat de conseiller du salarié défendue par la CGT. Aussi, il faudra définir les objectifs du salarié pour l'épauler le plus efficacement possible. Dès le pré-entretien, on détermine avec lui ses intentions (en faisant un tour d'horizon de la situation du salarié : annexe 4) et en fonction de celles-ci, on décide de la stratégie à développer durant les entretiens avec l'employeur.

On n'envisagera pas l'entretien de la même manière, selon que le salarié envisage :

- d'introduire un recours ultérieur (pour défaut de consentement, ...) ;
- de quitter l'entreprise dans les meilleures conditions possibles.

A. Lorsqu'un recours juridique est envisagé par le salarié

Bien souvent les salariés seront contraints d'accepter cette rupture du fait de pressions diverses. Dans cette situation, le salarié souhaitera peut-être se retourner par la suite contre son employeur pour contester le bien-fondé de sa signature. (Pour vous aider à identifier des motifs de recours en justice, vous pouvez vous référer au tableau en annexe 5).

Les entretiens sont donc l'occasion de préparer un éventuel recours devant la justice. En effet, les informations obtenues pendant cette période pourront permettre au salarié de contester la rupture de son contrat. Pour cela, il s'agit d'essayer de savoir qui est à l'initiative de cette rupture (écrire un PV pour chaque rencontre et pousser l'employeur à produire des écrits) et quelles sont les vraies motivations de cette rupture. En marge de ces entretiens, il faudra voir si le consentement du salarié était libre ou non (pression, harcèlement, ...).

Il faudra expliquer au salarié que les recours sont compliqués dans le cadre d'une rupture conventionnelle, aussi l'accumulation de preuves solides doit être particulièrement rigoureuse (pour aider le salarié dans cette tâche, le conseiller ou le représentant du personnel accompagnant

le salarié doit conserver les comptes rendus des différents entretiens).

Toute la difficulté durant l'entretien consiste à obtenir des informations de la part de l'employeur sans lui permettre de rectifier ses erreurs éventuelles.

B. Lorsque le salarié ne souhaite pas, a priori, contester cette rupture

Il faut alors l'accompagner et le conseiller tout en laissant l'employeur prendre l'initiative (pour remplir les formulaires, etc.), de manière à ménager une éventuelle contestation si le salarié change d'avis.

Aussi, l'assistance doit être circonstanciée : on s'exprime sur les sujets tels que l'indemnisation, mais mieux vaut être silencieux sur le reste. Il faudra aussi prendre des notes sur les échanges pour en faire des comptes rendus.

Dans ce cas de figure, il s'agira essentiellement de faire prendre conscience au salarié du risque qu'il prend, l'indemnisation proposée par l'employeur doit donc être au moins proportionnelle à ce risque.