

**PARU DANS**  
**L'EXPRESS**  
**DU 16 OCTOBRE 2008**

# Maître ANNE-CLAUDE HOGREL

## Un nouveau mode de rupture du contrat de travail : la rupture conventionnelle



Maître Anne-Claude Hogrel, avocat, spécialisée en Droit Social, nous explique l'intérêt et les limites de la rupture conventionnelle (Loi du 25.06.2008).

### **Que va changer la rupture conventionnelle du contrat de travail ?**

Anne-Claude Hogrel : Désormais, employeur et salarié peuvent mettre fin d'un commun accord au contrat de travail. Une procédure devra être respectée : entretiens de négociation, signature d'une convention, homologation par la Direction Départementale du Travail.

Grâce à ce nouveau dispositif, les parties n'ont pas à invoquer un motif de rupture. Le salarié est assuré de recevoir une indemnité minimale et pourra percevoir les prestations d'assurance chômage.

### **Quel rôle joue l'avocat dans ce nouveau dispositif ?**

Le rôle de l'Avocat reste entier. Tout d'abord à titre de Conseil, afin d'assister l'employeur ou le salarié dans la phase de négociation (calcul de l'indemnité minimale, négociation d'une indemnité supérieure, date de fin de contrat). L'avocat vérifiera le respect des formes. Il conseillera également ses clients s'agissant du traitement social et fiscal de l'indemnité de rupture. Par ailleurs, même si l'objectif poursuivi par le législateur est de diminuer les contentieux relatifs à la rupture du contrat de travail, l'avocat continuera à assister son client en cas de désaccord. En effet, durant les 12 mois suivant l'homologation de la Convention, celle-ci pourra être contestée devant le Conseil de Prud'hommes.

### **Quelles précautions doivent prendre les deux parties qui négocient une telle Convention ?**

Lors des entretiens de négociations le salarié et l'employeur peuvent se faire assister (salarié de l'entreprise ; conseiller choisi sur une liste ; membre de l'organisation syndicale de l'employeur ou employeur de sa branche). Les « assistants » sont les témoins de l'absence de pression ou de vices du consentement. L'assistance des parties aux entretiens est donc recommandée avec une limite : l'absence de confidentialité des propos et informations échangés en présence des « assistants » et qui pourraient être utilisés en cas de contentieux prudhommal ultérieur (concernant les motifs d'un licenciement par exemple).

## **CONTACT**

**MAÎTRE ANNE-CLAUDE HOGREL**

**Avocat à la Cour**

12 rue Marguerite - 75017 PARIS

Tél. 01 44 40 52 40 - Fax 01 44 40 52 44

Web : [www.avocat-hogrel.com](http://www.avocat-hogrel.com)

E-mail : [achogrel@orange.fr](mailto:achogrel@orange.fr)