

La procédure de licenciement à l'amiable

Description

Le [licenciement](#) à l'amiable correspond à une [rupture conventionnelle](#). Il repose principalement sur le consentement de l'employeur et du salarié.

En principe, il concerne les employés en CDI. Il prend effet après la réalisation d'une procédure spécifique.

[Télécharger notre guide sur le licenciement](#)

Qu'est-ce qu'un licenciement à l'amiable ou rupture conventionnelle et quel intérêt ?

Le licenciement à l'amiable est une alternative qui permet à l'employeur de se séparer d'un salarié après des négociations.

Le licenciement à l'amiable, ou [rupture conventionnelle d'un CDD](#) ou un CDI, constitue une solution avantageuse pour rompre un [contrat de travail](#) grâce à un accord commun entre l'employeur et un salarié. Il ne s'agit pas d'une démission du salarié ou d'un licenciement au sens juridique du terme. Cette alternative permet au salarié de bénéficier des avantages normalement obtenus suite à un licenciement : droit au chômage, indemnité de départ...

À noter : seul un salarié en [contrat de travail CDI](#) est concerné par la rupture conventionnelle.

Quels sont les intérêts du licenciement à l'amiable ?

Le licenciement à l'amiable offre des avantages non négligeables tant à l'employeur qu'au salarié. En effet, la rupture conventionnelle permet de trouver un juste milieu entre le licenciement (légal que dans quelques situations mentionnées dans le [Code du travail](#)) et la démission du salarié ne permettant pas de bénéficier d'un droit au chômage, ni d'indemnité de départ.

Licenciement à l'amiable : les avantages pour l'employeur

Le licenciement à l'amiable se présente comme une alternative avantageuse pour l'employeur, et ce, sur plusieurs points :

- La procédure est moins lourde que lors d'un licenciement ;
- Le licenciement peut légalement se faire en dehors des situations expressément mentionnées dans le Code du travail ;
- La rupture conventionnelle permet de réduire les possibilités de contestation du licenciement après la convocation aux Prud'hommes.

En somme, la rupture conventionnelle se montre plus simple et plus sécuritaire pour l'employeur.

Licenciement à l'amiable : les avantages pour le salarié

Le licenciement à l'amiable est également avantageux pour le salarié qui désire quitter l'entreprise, quel que soit le motif. La rupture conventionnelle se montre plus bénéfique que la démission. En principe, elle permet au salarié en CDI :

- De bénéficier des indemnités de départ exonérées d'impôt (négociable) ;
- Du droit au chômage.

À noter : que ces avantages ne concernent pas une démission. Il est aussi important de préciser qu'un [licenciement économique](#) peut être plus avantageux au salarié.

Les motifs d'une rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle n'a pas besoin d'être motivée pour être validée. Il n'est donc pas nécessaire d'expliquer les causes du départ. Il est cependant nécessaire de remplir les conditions de validité du licenciement à l'amiable.

Quand le licenciement à l'amiable peut-il avoir lieu ?

En principe, le licenciement à l'amiable ne concerne que les salariés en CDI, quelle que soit leur ancienneté au sein de l'entreprise. Toutefois, les salariés protégés, comme les délégués du personnel et ceux faisant partie d'un syndicat, peuvent recourir à la rupture conventionnelle. Afin de protéger les deux parties (employeur et salarié), cette procédure est soumise à des conditions de validité.

Quand le licenciement à l'amiable n'est-il pas possible ?

- La rupture conventionnelle n'est pas légalement possible dans les situations suivantes :
- Le salarié est en CDD ou profite d'un [contrat d'apprentissage](#) ;
- Le salarié est en période d'essai selon l'article L1231-1 ;
- L'employé est en congé maternité selon L1225-4 du Code du travail et le Cass. soc 25 mars 2015, n° 14-10149 ;
- Lors d'une procédure d'inaptitude (soc. 12 févr. 2002, n° 99-41698 ; PdH Les Sables-d'Olonne, 25 mai 2010 confirmé par la Cour d'appel de Poitiers 28 mars 2012)
- Lorsque le licenciement à l'amiable relève de garanties spécifiques (départs volontaires) selon l'article L1237-16 du Code du travail : plans de sauvegarde de l'emploi ou accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois selon les conditions prévues par l'article L1233-61 et des compétences selon les conditions prévues par l'article L2242-15 ;
- En cas d'un différend pouvant altérer le libre consentement de l'employé (soc. 23 mai 2013, n° 12-13865) ;
- En cas d'arrêt consécutif justifié par une maladie professionnelle ou un accident de travail, selon l'article L1226-9, si le licenciement à l'amiable est réalisé à l'initiative de l'employeur.

À noter : un avis d'aptitude avec réserve n'interdit pas la réalisation d'une rupture conventionnelle (Cass. soc. 28 mai 2014, n° 12-28082). Il est aussi important de préciser que l'existence d'un différend seul ne suffit pas pour annuler la convention dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Le licenciement à l'amiable peut être effectué lors des périodes consécutives de suspension de contrat de travail, justifiée par les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise. Toutefois, le licenciement à l'amiable ne doit pas échapper aux règles du [licenciement économique collectif](#).

Quelles sont les conditions de validité du licenciement à l'amiable ?

Le licenciement à l'amiable peut avoir lieu que si les conditions de validité sont remplies. En effet, la rupture d'un CDI par un accord commun n'est possible que dans le cadre d'une rupture conventionnelle, selon l'arrêt n° 11-22251 de la chambre sociale du 15 octobre 2014 pour la Cour de cassation. Les conditions de validité concernent quelques points.

Le licenciement à l'amiable concerne un salarié en CDI

La rupture conventionnelle ne s'applique qu'aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sans condition d'ancienneté ni de taille d'entreprise. Un salarié est libre de signer le [licenciement du salarié protégé](#) lors d'un congé ou d'un [arrêt maladie dans le cadre d'un CDD](#) ou un CDI. Les employés en [contrat de travail CDD](#) ne peuvent pas prétendre à cette procédure, mais peuvent entreprendre un commun accord pour mettre fin au contrat.

Le licenciement à l'amiable est effectué après un consentement libre

Le licenciement à l'amiable doit se faire après le consentement libre et total de l'employeur et du salarié. La procédure, dès la demande de rupture conventionnelle à la signature de la convention, doit protéger le libre arbitre du salarié. L'employeur ne doit en aucun cas imposer des contraintes ou faire pression sur le salarié en vue de la signature de la convention.

La procédure de licenciement à l'amiable

La [procédure de licenciement](#) à l'amiable commence par une négociation lors d'un entretien, passe par la signature de la convention et se termine par l'homologation par la Direction Régionale Administrative des Entreprises.

La proposition

La première étape consiste à demander la rupture conventionnelle. Elle peut être effectuée par l'employeur ou par le salarié. Cette procédure peut se faire oralement ou par écrit. Toutefois, il est recommandé d'adresser une lettre de demande de rupture conventionnelle pour éviter les éventuels litiges.

À ce stade, l'employeur comme le salarié peut refuser la proposition. Quand la rupture conventionnelle est initiée par l'employeur, le salarié est libre de refuser sans risque de sanction. Il est tout de même tenu d'adresser une lettre de refus de rupture conventionnelle pour le formaliser. Si l'employeur refuse le licenciement à l'amiable, le salarié peut démissionner.

L'entretien au préalable

Quand la proposition de licenciement à l'amiable a été acceptée par les deux parties, la prochaine étape pour la procédure de rupture conventionnelle de CDI concerne les entretiens obligatoires. Ces rendez-vous permettent de se mettre d'accord sur les modalités de départ de la rupture conventionnelle.

L'importance de l'entretien préalable

Lors de la procédure en vue d'un licenciement à l'amiable, l'[entretien préalable](#) est obligatoire. Selon la loi en vigueur, les deux parties doivent au moins fixer une date pour la tenue de l'entretien. Les formalités pour la convocation ne sont cependant pas définies.

La réalisation d'un entretien préalable de rupture conventionnelle est importante pour deux raisons principales :

- Une rupture conventionnelle réalisée sans un entretien préalable est considérée comme nulle (la nullité doit être invoquée par la partie concernée pour prouver l'absence d'entretien selon l'arrêt n°15-21609 rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 1er décembre 2016) ;
- La date de l'entretien doit figurer sur le formulaire de demande d'homologation.

Le déroulement d'un entretien

Au cours de l'entretien, les modalités et le principe du licenciement à l'amiable doivent être mentionnés dans la convention selon l'article L1237-12. Au cours de cette phase de la procédure, les deux parties doivent trouver un commun accord sur :

- La date de fin du contrat de travail qui prend effet au lendemain de la sortie de l'homologation ou dans un délai postérieur plus large ;
- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- Les [clauses de confidentialité](#) éventuelles, comme la clause de non-concurrence ou de libération ;
- La contrepartie financière ;
- Le droit au DIF

Les conditions de l'entretien

Lors des entretiens et des négociations de rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur peuvent se faire assister. L'employeur est tenu d'informer le salarié sur la possibilité de se faire assister, même si l'absence d'information du salarié ne peut

entraîner la nullité de la convention de rupture à elle seule. Le salarié doit, par ailleurs, informer l'employeur de l'assistance avant l'entretien.

Le salarié peut être assisté par une institution représentative du personnel (Comité d'entreprise, délégués syndicaux, délégués du personnel (DP), comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)) ou par un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise. À noter que l'assistance est gratuite.

L'employeur peut également se faire assister lors des entretiens, si le salarié profite d'une assistance. Dans ce cas, il doit informer le salarié. L'assistance peut être assurée par une personne faisant partie du personnel de l'entreprise ou d'une personne appartenant à l'organisation syndicale d'employeurs, si elle compte moins de 50 salariés ou encore par un autre employeur travaillant dans le même secteur.

À noter : en cas d'assistance, les noms, les prénoms et la qualité des assistants doivent être mentionnés sur le formulaire d'homologation. Ils peuvent ajouter des commentaires au document en ajoutant la date ainsi que le nom et la signature de l'intervenant.

La négociation

La négociation sur les conditions de la rupture conventionnelle s'effectue pendant les entretiens. Il s'agit de trouver un accord sur le montant de l'indemnité du salarié, le montant de l'indemnité de la [clause de non-concurrence](#), la formation en faveur du salarié, la date du départ, le prolongement de la couverture de santé...

Une fois les négociations effectuées, les différentes modalités doivent être fixées dans une convention de rupture conventionnelle à signer par l'employeur et le salarié.

La rédaction de la convention et sa signature

La convention de rupture doit être bien rédigée, afin d'éviter les litiges et la requalification de la rupture en licenciement abusif. Ce document doit comporter toutes les informations sur les modalités de la rupture conventionnelle, comme le montant de l'indemnité spécifique et la date de cession du contrat. Toutefois, il n'est pas nécessaire d'ajouter les motifs du licenciement. Il doit également mentionner [les droits](#) au DIF et les informations sur la portabilité du droit santé et prévoyance.

À noter : la rupture conventionnelle peut être qualifiée de licenciement abusif quand la convention comporte :

- Le montant présenté sur le calcul des indemnités de chômage perçues par le salarié est erroné ;
- Une information erronée sur le maintien d'une clause de non-concurrence.

L'homologation

Une fois la convention rédigée et signée, l'employeur doit l'adresser à la Direccte. En plus de ce document, il faut adresser des exemplaires du formulaire d'homologation. L'[homologation de la rupture conventionnelle](#) est notifiée par l'Inspection du travail dans les 15 jours suivant la date de réception du dossier.

Qu'est-ce qu'un formulaire d'homologation ?

Le formulaire d'homologation est un document requis à la demande d'homologation du licenciement à l'amiable. De manière générale, il comporte plusieurs informations qui seront vérifiées par l'autorité administrative comme :

- Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle par rapport à la rémunération brute des douze derniers mois et à l'ancienneté du salarié ;
- La date de fin de délai de rétractation définie selon la date de signature de la convention ;
- La date et les signatures de la convention avec la mention « Lu et approuvé » ;
- La date de la rupture du contrat de travail ;
- Les éventuelles assistances des deux parties.

Ce formulaire peut également comporter les points d'accord des parties sur des feuillets annexes.

Combien d'exemplaires de formulaire doivent être édités ?

Le formulaire d'homologation de la rupture conventionnelle doit être au moins réalisé en deux exemplaires. Il est conseillé de le faire en plusieurs exemplaires, selon le nombre de parties en cause. En effet, chaque partie est tenue de conserver un exemplaire pour exercer un droit à l'homologation.

À noter que le formulaire ne peut pas être envoyé à la Direccte avec l'expiration du délai de rétractation de 15 jours.

Le fonctionnement de l'homologation

À l'issue du délai de rétractation de 15 jours, l'employeur doit envoyer la demande d'homologation de rupture conventionnelle (formulaire d'homologation et convention de rupture) à la Direccte. Une fois la demande reçue, elle sera traitée sur un délai de 15 jours ouvrables. La demande sera vérifiée, puis approuvée ou refusée. Si l'administration n'a pas notifié la décision après ce délai, l'accord d'homologation est en principe acquis.

Que se passe-t-il en cas de refus d'homologation ?

Si l'homologation de rupture conventionnelle n'est pas validée par la Direccte, l'employeur doit informer le salarié sur cette décision. Il est important de préciser que la Direccte peut accorder l'homologation dans un second temps, une fois les informations complémentaires demandées reçues. Si la Direccte vient à retirer la décision de refus, la convention de rupture conventionnelle devient valable.

À noter que le salarié ne peut pas contester la validité de la convention sur la base du premier refus de la Direccte, selon l'arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation n° 15-24220 du 12 mai 2017.

Est-il possible de contester l'homologation ?

La validité de la convention de rupture conventionnelle peut être contestée par l'employeur ou le salarié après son homologation. La contestation se fait aux Prud'hommes.

Calcul de l'indemnité de licenciement à l'amiable

Le licenciement à l'amiable donne droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle négociable lors des entretiens prévus. Son montant est mentionné dans la convention de rupture à l'amiable ainsi que dans le formulaire d'homologation. En plus de cette [indemnité](#), le salarié peut bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés s'il dispose de congés payés. Il est important de préciser que l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle n'est pas soumise à l'impôt.

Le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

En principe, le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne doit pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est égal à la valeur d' $\frac{1}{4}$ du salaire mensuel brut par année d'ancienneté, et d' $\frac{1}{3}$ du salaire mensuel brut par année d'ancienneté à partir de 11 ans d'expérience au sein de l'entreprise, et ce, depuis le 27 septembre 2017.

À noter que si le salarié possède moins d'un an d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est calculée au prorata du nombre de mois de présence.

Comment calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

Il est important de bien calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle avant de la reporter sur le formulaire d'homologation et de la convention. Le salarié peut négocier sa valeur pour percevoir un montant supérieur à la valeur minimale légale.

Le cas général

Le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle se base sur le montant du salaire mensuel brut et de l'année d'ancienneté dans l'entreprise. La valeur est définie sur les douze ou les trois derniers mois de service dans l'entreprise. Il est également défini en fonction de la date de fin de contrat. Pour éviter les erreurs, il faut prendre le temps de vérifier les salaires inscrits sur le formulaire. Ils doivent correspondre à la rémunération brute.

À noter qu'il est interdit de reporter des salaires avec anticipation sur le formulaire d'homologation.

Les cas spéciaux

Pour le [licenciement d'un salarié en arrêt maladie](#), il est nécessaire de se référer aux salaires de référence des 12 ou des 3 derniers mois précédents l'arrêt de travail pour

maladie pour le calcul de l'indemnité.

Comment se calcule le différé d'indemnisation ?

Outre l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, il faut prendre en compte le différé d'indemnisation lors des négociations. Si avant le 1^{er} juillet 2014, le différé d'indemnisation en jour est égal au montant des indemnités supralégales, divisé par le salaire journalier de référence arrondi à l'entier inférieur (limité à 75 jours maximum) ce n'est plus le cas. À partir du 1^{er} juillet 2014, le calcul du différé d'indemnisation se fait comme suit :

Différé d'indemnisation (en jours) = valeur des indemnités supralégales /90 (arrondi à l'entier inférieur, limité à 150 jours à compter du 1^{er} septembre 2017).

À noter que ce montant est augmenté par le nombre de congés payés restants et d'un délai d'attente de 7 jours.

Indemnité conventionnelle ou indemnité légale ?

Après l'ANI de 2008, l'indemnité conventionnelle de licenciement à l'amiable est versée si celle-ci est supérieure à l'indemnité légale selon l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI de 2008. Cette disposition s'applique à tous, sauf pour les professions libérales et les professions agricoles du secteur de l'économie sociale et du secteur sanitaire et social. Elle ne s'applique pas non plus à l'employeur qui se veut tout simplement non-concerné par l'ANI.

Dans le cadre de la jurisprudence, l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI de 2008 ne concerne pas les entreprises :

- Ne faisant pas partie de l'une des organisations signataires de l'accord ;
- Exerçant une activité qui ne relève pas du champ d'application d'une convention collective de branche signée par une fédération patronale adhérente depuis la soc. 27 juin 2018, n° 17-15948
- Les fédérations patronales mentionnées ci-haut sont :
 - L'UPA ou l'Union professionnelle Artisanale ;
 - Le MEDEF ou le Mouvement des entreprises de France ;
 - La CGPME ou la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises.

La taxation de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

En principe, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exonérée d'impôts

et de cotisations sociales. Cette disposition s'applique dans la limite du montant de l'indemnité légale de licenciement, sauf si le salarié profite d'une pension de retraite.

En effet, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée :

- D'impôt sur le revenu (IR), sous réserve des plafonds définis dans l'art. 80 du Code général des impôts ;
- De cotisations sociales, sous réserve des plafonds L136-2 et L242-1 du Code de la sécurité sociale.

Au-delà des plafonds, l'indemnité est soumise aux impôts et aux cotisations.

Le délai de préavis et les recours suite à un licenciement à l'amiable

Le délai de la mise en application du licenciement à l'amiable est généralement fixé par les deux parties lors des négociations. Il est important de préciser que le salarié, comme l'employeur, peut contester la rupture conventionnelle même après l'homologation par la Direccte.

Le délai de préavis lors d'un licenciement à l'amiable

Dans le cadre d'un licenciement à l'amiable, aucun délai de préavis ne peut être imposé. En effet, la date de fin de contrat est librement fixée par les deux parties lors des entretiens au préalable selon leur convenance. Cette information est ensuite reportée sur la convention signée et datée par le salarié et l'employeur avec la mention « Lu et approuvé ».

Les recours suite à un licenciement à l'amiable

La proposition de licenciement à l'amiable peut être refusée dès le stade de la demande. Après cette phase, les deux parties ayant accepté la rupture conventionnelle peuvent se rétracter, même après la signature de la convention de rupture, à condition de respecter le délai légal de rétraction.

Le délai légal de rétraction

L'employeur et le salarié disposent d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter sur la décision de licenciement à l'amiable. À noter que tous les jours sont

comptabilisés, même les jours fériés et les dimanches. Les 15 jours sont d'ailleurs comptés dès le lendemain de la signature de la convention de rupture. Le délai de rétraction de la convention de rupture est effectif jusqu'au 15^e jour à minuit. Pour ne pas se tromper sur la date de fin du délai de rétraction, il est conseillé de se référer à la date d'envoi du courrier de rétraction, mais non pas à la date de réception.

À noter que si le dernier jour de rétraction est un samedi, un jour férié, un jour férié ou un dimanche, il sera remis le jour ouvrable qui suit.

Comment se rétracter ?

Pour se rétracter après la signature de la convention de rupture, il est conseillé d'envoyer une lettre de rétraction à l'administration en veillant à respecter le délai de rétractation.

Comment contester l'homologation de la rupture conventionnelle ?

L'employeur, comme le salarié, peut contester l'homologation de la rupture conventionnelle. La contestation relève de la compétence du conseil de Prud'hommes. Les deux parties disposent d'un délai légal de 12 mois, à compter de l'homologation de la convention par l'administration compétente pour agir.

Il est important de préciser, en cas de fraude de l'employeur dans la procédure de rupture conventionnelle, que le délai pour la contestation de la convention de rupture est de 1 an, à partir du jour où le salarié a pris connaissance de la fraude.

À savoir : Un salarié a droit aux [allocations chômage après une rupture conventionnelle](#).

Voir aussi : [La rupture conventionnelle SYNTEC](#)

FAQ

Quelle indemnité pour un licenciement à l'amiable ?

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à ¼ de mois de salaire brut par année d'ancienneté, plus 1/3 de mois de salaire brut par année d'ancienneté, à compter de

11 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Comment quitter son travail sans perdre ses droits aux allocations chômage ?

En principe, seuls les salariés involontairement privés d'emploi peuvent bénéficier du chômage. Un salarié licencié, peu importe le motif de licenciement, peut bénéficier du chômage.

Quels sont les principaux motifs de licenciement ?

Il existe trois principaux motifs de licenciement : le motif disciplinaire (pour faute), le motif non disciplinaire et le motif économique.