



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct de la démission et du licenciement. Elle se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié et ne peut donc être imposé par l'une ou l'autre partie.

Qui sont les salariés concernés ?

Tous les salariés en **contrat à durée indéterminée** sont concernés par cette rupture. Toutefois, elle ne peut pas être conclue quand :

- le contrat du salarié est suspendu et qu'il bénéficie à ce titre d'une protection particulière. Tel est le cas lorsque le salarié est en congé maternité (article L. 1225-4 du Code du travail) ou dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (article L. 1226-9 du Code du travail) ;
- le salarié est en période d'essai (article L.1231-1 du Code du travail)
- la rupture du contrat résulte d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;

Notez-le !

Il n'est pas interdit de conclure des ruptures conventionnelles dans un contexte économique difficile, mais ces ruptures ne doivent pas avoir pour effet de contourner la législation relative au licenciement économique.

La Cour de Cassation estime ainsi que les ruptures conventionnelles qui ont une cause économique et s'inscrivent dans un projet de réduction d'effectifs doivent être prises en compte pour déterminer la procédure à suivre en matière d'information et consultation des représentants du personnel ainsi que l'obligation d'élaborer un PSE.

- la rupture du contrat résulte d'un accord collectif de GPEC (article L. 1237-16 du Code du travail).
- il existe une situation de harcèlement moral ou de contrainte exercée par l'une des parties

Notez-le !

La rupture conventionnelle supposant un commun accord entre l'employeur et le salarié, elle ne peut être conclue lorsque le consentement du salarié a été vicié. En revanche, l'existence d'un conflit entre le salarié et l'employeur n'affecte pas en lui-même la validité de la rupture.

Quelle est la procédure applicable ?

1. Un ou plusieurs entretiens

Un ou plusieurs entretiens doivent être fixés par l'employeur et le salarié afin de déterminer les modalités de la rupture conventionnelle. (Article L. 1237-12 du Code du travail). La loi n'exige aucun formalisme particulier pour la convocation qui peut être écrite ou orale. Néanmoins, pour des raisons de preuves, il est préférable que cela se fasse par écrit.

Remarque : la loi ne fixe pas de délai entre les entretiens et la signature de la convention : rien n'interdit donc de tenir les entretiens et de signer la convention le même jour.

Assistance du salarié

Le salarié doit être averti qu'il a la possibilité de se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'existe aucune institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié peut également se faire assister par un **conseiller du salarié** choisi sur une liste arrêtée dans chaque département par le préfet.

Assistance de l'employeur

Si le salarié est assisté lors de l'entretien, l'employeur a également la possibilité de se faire assister (à condition d'en informer le salarié), soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

2. Signature de la convention de rupture

Une fois que les parties se sont mises d'accord sur les modalités de la rupture, la convention de rupture devra être signée par les deux parties et établie en double exemplaire. Elle fixe la date de la rupture (au plus tôt le lendemain de l'homologation) et le montant des indemnités de rupture ainsi que, le cas échéant, le sort des autres avantages.

Remarque

Le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et ce jusqu'à la date fixée pour la rupture du contrat de travail.

3. Délai de rétractation

Le salarié, tout comme l'employeur, garde encore la possibilité de se rétracter dans **un délai de 15 jours calendaires** (samedi et dimanche compris) à compter de la date de signature de la convention (article L.1237-13 du Code du travail). Ce délai démarre le lendemain de la date de signature et se termine au quinzième jour à 24 heures. Si ce délai expire un samedi,

un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant. (Circulaire n°2009-4 du 17 mars 2009 et article R.1231-1 du Code du travail)

Exemple

si la convention est signée le lundi 12 mai 2014 à 11 heures, alors l'une des parties aura jusqu'au mardi 27 mai 2014 minuit pour se rétracter.

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (courrier recommandé ou remis en mains propres). La partie qui décide de se rétracter n'a pas à motiver sa décision.

Remarque

Si l'une des parties se rétracte, il n'y a pas rupture du contrat de travail. Ce dernier se poursuivra dans les conditions habituelles.

4. Homologation de la rupture conventionnelle

La validité de la convention est subordonnée à son homologation par la DIRECCTE. Cette dernière doit s'assurer que la rupture conventionnelle a bien été faite dans le respect des dispositions légales.

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation de la rupture à la DIRECCTE dont relève l'entreprise ou l'établissement concerné, accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture.

L'administration a alors 15 jours ouvrables (dimanche non compris), à compter du lendemain de la date de réception de la demande, pour accepter ou refuser l'homologation. Les motifs d'un rejet d'homologation doivent être précisés : non-respect des règles d'assistance, absence de consentement, non-respect du délai de rétractation, etc.

Le silence de l'administration vaut acceptation de l'homologation de la rupture, à l'issue du délai de 15 jours.

Exemple

si la demande d'homologation est parvenue à la DIRECCTE le vendredi 23 mai 2014, cette dernière pourra refuser l'homologation jusqu'au mardi 10 juin 2014 minuit.

Remarque

à réception de la demande d'homologation par la DIRECCTE, un accusé de réception est adressé aux deux parties. Ce dernier précise la date d'arrivée de la demande ainsi que la date à laquelle le délai d'instruction expire.

Le refus d'homologation n'emporte pas rupture du contrat de travail. Celui-ci se poursuit dans les conditions habituelles.

ATTENTION : il est possible de saisir en ligne une demande d'homologation de rupture conventionnelle via le site : www.teleRC.travail.gouv.fr

Cette dernière devra être signée de manière manuscrite par l'employeur et le salarié. A l'issue du délai de rétractation, le formulaire doit être envoyé à la Direccte compétente, dont les coordonnées sont communiquées à la fin de la saisie. Les données restent accessibles pendant 3 jours.

5. Rupture du contrat

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir, au plus tôt, que le lendemain du jour de l'homologation. Une autre date postérieure peut être retenue. L'employeur remet au salarié :

- un certificat de travail
- un reçu pour solde de tout compte
- une copie de l'attestation Pôle emploi avec le motif « rupture conventionnelle d'un CDI »

Notez-le !

En cas de rupture conventionnelle, le salarié bénéficie du maintien de sa couverture santé et prévoyance.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

1. L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Son montant ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement c'est-à-dire : 1/5ème de mois par année d'ancienneté auquel il faut ajouter 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. La base de calcul est la moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de salaire, selon la solution la plus favorable au salarié.

Exemple

Un salarié, ayant un salaire brut moyen de 1500 euros, compte 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Son salaire moyen devra être multiplié par 1/5^{ème} puis par 10/12^{ème}, soit : $1500 \times \frac{1}{5} \times \frac{10}{12} = 250$ euros

Si elle est plus favorable que l'indemnité légale, c'est le montant de **l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective** qui doit être versé au salarié.

L'indemnité précisée dans la convention de rupture doit prendre en compte l'ancienneté que le salarié aurait eue au moment de la rupture et non au moment de la demande d'homologation.

Notez-le !

Aucun texte ne prévoit le paiement d'une indemnité à l'égard des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté. L'administration préconise le versement de l'indemnité au prorata du nombre de mois de présence du salarié. Exemple : un salarié, ayant un salaire brut moyen de 1500 euros, compte 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Son salaire moyen devra être multiplié par 1/5^{ème} puis par 10/12^{ème}, soit : $1500 \times \frac{1}{5} \times \frac{10}{12} = 250$ euros

Notez-le !

Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'indemnité de rupture est notamment assujettie au forfait social de 20 % du premier euro jusqu'à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale, soit 74 064 € pour l'année 2013.

Concernant le régime social et fiscal de l'indemnité

Il convient de distinguer 2 cas :

- Quand le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite
L'indemnité de rupture est imposable dans les mêmes conditions que pour l'indemnité de licenciement c'est-à-dire qu'elle est exonérée de cotisations de sécurité et est soumise à la CSG et à la CRDS seulement pour la partie de son montant qui excède le minimum légal ou conventionnel.
- Quand le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite
L'indemnité de rupture n'est plus exonérée et est donc assujettie aux cotisations sociales, à la CSG et à la CRDS.

2. L'allocation chômage

La rupture conventionnelle ne prive pas le salarié de son allocation chômage. Il pourra en bénéficier s'il remplit les conditions d'obtention de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE), c'est-à-dire :

- perte de son emploi à la suite licenciement, d'une rupture conventionnelle, d'une fin de contrat à durée déterminée ;
- Avoir travaillé au moins 4 mois durant les 28 derniers mois ;
- Etre inscrit en tant que demandeur d'emploi auprès du Pôle emploi ;
- Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi ;
- Etre âgé de moins de 60 ans.

3. Autres indemnités

L'indemnité compensatrice de congés payés est due si le salarié n'a pas pris tous les congés payés qu'il a acquis.

Par ailleurs, les parties sont libres de prévoir dans la convention de rupture le versement de toute autre indemnité.

Quels sont les recours possibles ?

Tout contentieux portant sur la convention, l'homologation ou le refus d'homologation par la DIRECCTE relève de la compétence du conseil des Prud'hommes. Ce recours doit être formé dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention. En l'absence de réponse de la DIRECCTE, le point de départ pour former un recours se situe au lendemain de l'expiration du délai d'instruction de 15 jours.

En revanche, la décision de l'inspecteur du travail sur l'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un salarié protégé peut être contestée devant le ministre du travail, ou le cas échéant, devant les juridictions administratives. L'annulation de l'autorisation de l'inspecteur du travail emporte droit à réintégration et à indemnisation du salarié.

La rupture conventionnelle avec un salarié protégé

S'agissant des représentants du personnel qui bénéficient d'une protection ; la rupture conventionnelle est possible mais elle doit être soumise à certaines règles :

- **avis du comité d'entreprise** avant la signature de la convention. La consultation du CE se déroulera dans les mêmes conditions qu'en cas de licenciement d'un salarié protégé. (Audition du salarié, vote à la majorité des membres du CE présents...)
- demande **d'autorisation** à l'inspecteur du travail d'effectuer une rupture conventionnelle, à l'issue du délai de rétractation ; Un formulaire réglementaire spécifique aux salariés protégés devra être envoyé accompagné d'un exemplaire de la convention de rupture et de l'avis du Comité d'entreprise. La demande d'autorisation de l'inspecteur du travail a valeur d'homologation.
- nécessité d'une décision de l'inspecteur du travail pour que la rupture intervienne ; à défaut de réponse dans un délai de 2 mois, la rupture est refusée