



Rupture conventionnelle

Rupture conventionnelle

Fiche n°33.1

Loi n°2008-596 du 25/06/08
Circulaires de juillet 2008 et du 17/03/09 (n°2009-04)
Arrêté du 08/02/12

Il existe désormais, en plus du licenciement et de la démission, un 3ème moyen pour rompre un **CDI**. L'employeur et le salarié peuvent convenir, d'un **commun accord**, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Qui est concerné ?

Tout salarié en **CDI** (contrat à durée indéterminée) sans condition d'ancienneté.

La rupture conventionnelle s'applique aussi :

- Aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membres élus du comité d'entreprise...) avec quelques aménagements du dispositif (autorisation de l'Inspecteur du travail).
- Aux salariés dont le contrat est suspendu, mais ne bénéficiant pas de protection particulière : congé sabbatique, congé parental, congé sans solde...

En revanche, ne sont pas concernés :

- Les salariés en contrat d'apprentissage (car il s'agit d'un CDD).
- Les salariés en congé maternité ou dont le contrat est suspendu en raison d'un arrêt lié à un accident du travail ou une maladie professionnelle.
- Les salariés du particulier employeur.

Normalement, les assistantes maternelles ne peuvent pas signer de rupture conventionnelle. Mais le Ministère du Travail précise que la rupture peut être accessible. En conséquence, si un employeur ou une assistante maternelle sollicitait ce type de rupture, il faut être réservé quant à la possibilité de signer une telle convention.

Ne pas confondre « Rupture conventionnelle » et « Départ négocié ».

La rupture conventionnelle est une forme améliorée du Départ négocié. Elle garantit au salarié une meilleure sécurité financière.

Caractéristiques du Départ négocié :

- Egalement appelé « rupture amiable » ou « rupture d'un commun accord », le départ négocié n'est ni un licenciement ni une démission.
- Pas de préavis légal à respecter. La date de rupture est fixée, de préférence par écrit, par le salarié et l'employeur.
- Cette procédure n'est pas valable :
 - Lorsque le contrat de travail est suspendu (maladie, accident du travail...)
 - Pour les représentants du personnel
- Ne sont pas obligatoires (mais préférables) :
 - La rédaction d'un écrit
 - La mise en place d'un préavis
- Le départ négocié ne fixe pas de montant minimal concernant l'indemnité de rupture.
- Pôle Emploi assimile cette rupture amiable à une démission. Il faut donc attendre 121 jours de chômage pour que la commission paritaire reconnaisse qui a eu l'initiative de la rupture et décide d'accorder ou non des indemnités chômage.

Seule exception : la « rupture négociée pour motif économique » ouvre droit à l'assurance chômage quand elle est assimilée à un licenciement économique.



P

rocédure

1

Le salarié et l'employeur se mettent d'accord

Ils se rencontrent lors d'un ou plusieurs entretiens et décident des conditions et de la date de la rupture.

▶ L'employeur et le salarié **n'ont pas à justifier** le motif de la rupture.

▶ Une rupture conventionnelle ne peut être imposée ni par l'employeur ni par le salarié.

Le salarié peut se faire assister (il doit en informer son employeur avant la date de l'entretien) :

- D'une personne **de son choix** appartenant au personnel de l'entreprise (délégué du personnel, représentant syndical... ou tout autre salarié).
- OU (en l'absence d'une institution représentative du personnel dans l'entreprise) d'un conseiller du salarié choisi sur une liste fixée par la Direccte (liste disponible auprès de la Direccte, dans les mairies et sur le site internet de certaines unités territoriales).

! Attention ! Le salarié ne peut être assisté par quelqu'un qu'aux conditions citées ci-contre, donc aucune autre personne ne peut être présente aux entretiens (par exemple un avocat).

Pour consulter les sites des Unités territoriales

▶ Sur le site de la Direccte Bourgogne (www.bourgogne.direccte.gouv.fr), choisir « Nos services en département ».

Certains départements (Saône-et-Loire, Côte d'Or et Nièvre) ont mis en ligne la liste des conseillers.

- Pour la Saône-et-Loire, le document est dans la partie « Le renseignement au public », puis « Documents pratiques ».
- Pour la Côte d'Or et la Nièvre, c'est sur leur page principale.

L'employeur peut se faire assister (il doit en informer son salarié avant la date de l'entretien) seulement si le salarié est lui-même assisté :

- D'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 un autre employeur de la même branche.

2

Ils signent une convention

Suite à ces entretiens, le salarié et l'employeur signent un accord qui prend la forme d'une convention. Ils doivent intégralement remplir un formulaire réglementaire, la « convention » (seul document nécessaire), qui fixe notamment le montant des indemnités spécifiques de rupture, ainsi que la date de rupture du contrat de travail (au minimum le lendemain du jour de l'homologation).

▶ Formulaire réglementaire disponible sur le site <http://www.travail-emploi.gouv.fr>, rubriques « informations pratiques » puis « formulaires ».

▶ Si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pris la totalité de ses congés payés, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties (employeur et salarié) sous peine de nullité de la rupture.

▶ On ne peut pas renoncer à son indemnité en cas de rupture conventionnelle.



Aucun préavis n'est à effectuer, mais il faut compter 1 mois entre la signature de la convention et l'accord de la Direccte.



L'indemnité

L'indemnité est calculée comme **l'indemnité légale de licenciement**. Celle-ci est calculée :

- À partir d'un salaire de référence. Pour déterminer le salaire de référence, on retient le calcul le plus favorable :
 - Soit 1/12^{ème} de la rémunération brute (salaires, primes...) des 12 derniers mois
 - Soit 1/3 des 3 derniers mois
- En fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

▶ Le montant de l'indemnité spécifique de rupture peut être négocié avec l'employeur, mais ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle (si elle est plus favorable).

▶ Attention ! Cela concerne tous les employeurs du secteur privé y compris les professions libérales, le secteur associatif et les employeurs de salariés agricoles.

▶ Attention ! La période de congé parental compte seulement pour moitié dans le calcul de l'ancienneté (par exemple pour un congé parental de 2 ans, seule 1 année est prise en compte pour le calcul). Article L1225-54 du Code du travail.

▶ Attention ! Depuis le 1^{er} janvier 2013, les indemnités de rupture conventionnelle ne sont plus exonérées de charges sociales. L'employeur doit payer une taxe, appelée « forfait social », qui s'élève à 20% du montant total de l'indemnité.

Exemples :

• Pour une personne ayant **moins d'1 an d'ancienneté**, l'indemnité est calculée en fonction du nombre de mois de présence : $\text{Salaire de référence} / 5 \times (\text{nombre de mois} / 12)$

• Pour une personne **ayant 1 à 10 ans inclus d'ancienneté** : $(\text{salaire de référence} / 5) \times \text{nb d'années d'ancienneté}$

Exemple pour une personne dont le salaire est de 1 500€ et ayant 5 ans d'ancienneté : $1500 / 5 \times 5 = 1 500€$

Exemple pour une personne dont le salaire est de 1 500€ et ayant 2 ans et 9 mois d'ancienneté : 825€

• Pour une personne **ayant plus de 10 ans d'ancienneté** : $((\text{salaire de référence} / 5) \times \text{nb d'années d'ancienneté}) + (\text{salaire de référence} \times 2 / 15) \times \text{nombre d'années d'ancienneté au-delà de 10 ans}$

Exemple pour une personne dont le salaire est de 1 500€ et ayant 12 ans d'ancienneté : $(1500 / 5 \times 12) + ((1500 \times 2 / 15) \times 2) = 4 000€$

Pour calculer l'indemnité : <https://www.telerc.travail.gouv.fr> (« Quelle indemnité légale ? »).

3

15 jours pour changer d'avis

Le salarié et l'employeur disposent d'un **droit de rétractation de 15 jours** calendaires (tous les jours de la semaine y compris les samedis, les dimanches et les jours fériés) à partir de la date de signature de la convention de rupture pour changer d'avis et annuler la convention.

▶ Tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte, les règles du contrat continuent de s'appliquer (même salaire, mêmes obligations...).

Si elle change d'avis pendant les 15 jours, la personne concernée (salarié ou employeur) doit adresser une lettre à l'autre personne (de préférence une lettre recommandée avec accusé réception). Il n'est pas obligé de justifier sa décision.

▶ Si le délai de rétractation expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.



4

Pour rompre le contrat, la convention doit être homologuée

A l'issue de ces 15 jours de réflexion, la convention doit être homologuée pour prendre effet et permettre la rupture du contrat. ►

- **Qui demande l'homologation ?** L'employeur, le salarié ou les deux.
- **A qui s'adresser ?** L'autorité administrative compétente, c'est-à-dire la Direccte (ex Direction du Travail) du lieu où est établi l'employeur. Liste sur le site <http://www.direccte.gouv.fr>
- **Quel document transmettre ?** Uniquement 1 exemplaire du formulaire réglementaire (disponible sur le site <http://www.travail-emploi.gouv.fr>, rubriques « informations pratiques » puis « formulaires »).
- **Combien de temps cela prend ?** 15 jours ouvrables (sont exclus les dimanches et les jours fériés) à compter de la réception de la demande.
- **Comment obtenir la rupture conventionnelle ?** La rupture du contrat est acquise si la convention est homologuée (suite à l'accord de la Direccte ou si celle-ci n'a pas répondu dans les 15 jours). Par contre, la rupture du contrat ne peut prendre effet (et le salarié doit alors rester dans l'entreprise) si la Direccte refuse l'homologation ou si celle-ci n'a pas été demandée par l'employeur ou le salarié.

Attention, respect impératif des délais :

- 15 jours de réflexion pour le salarié et l'employeur à partir de la signature de l'accord.
- 15 jours de délai pour avoir une réponse de la Direccte.

5

Les conséquences de la rupture conventionnelle homologuée pour le salarié

- Lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur doit lui remettre un certificat de travail (précisant les droits ouverts au titre du DIF) et un exemplaire de l'attestation pour Pôle Emploi (indispensable pour faire valoir ses droits à l'allocation chômage). L'employeur doit également établir un solde de tout compte, pour lequel le salarié donne reçu.
- La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement, mais une rupture d'un commun accord. Lorsqu'elle est homologuée (acceptée par la Direccte), elle **donne droit au versement de l'allocation chômage** (les conditions sont les mêmes que pour les autres demandeurs d'emploi).
- La convention, l'homologation ou la non homologation peuvent être contestées au Conseil de Prud'hommes (le recours doit avoir lieu avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation).

Attention, délai de carence pour le versement de l'indemnité de chômage en cas d'indemnités de rupture supralégale !

Certains salariés peuvent obtenir des indemnités dites « supralégales » en plus de l'indemnité prévue par la Loi.

Un délai de carence est appliqué dans ce cas, entraînant un différé d'indemnisation. Calcul du différé :

$$\frac{\text{Montant des indemnités supralégales}}{90}$$

Le résultat obtenu correspond en jours au délai de carence et est plafonné à 180 jours (6 mois).

Exemple (source Unedic) : un salarié reçoit 10 000€ d'indemnités supralégales. Son différé spécifique d'indemnisation est donc de 10 000/90, soit 111 jours. L'intéressé devra donc attendre 111 jours avant de percevoir son allocation chômage relative à cette perte d'emploi. A ce délai devra également s'ajouter le délai d'attente de 7 jours.