



Rupture conventionnelle

Rupture conventionnelle

Fiche n°33.1

Circulaires de juillet 2008 et du 17/03/09 (n°2009-04)

Codes du travail Articles L1237-11 à L1237-16 et L5422-1 à L5422-2-1

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).

Sont aussi concernés :

- Les salariés du particulier employeur
- Les salariés en contrat de professionnalisation s'il s'agit d'un CDI
- Les salariés en congé maternité (ou pendant les 10 semaines qui suivent le congé maternité)
- Les salariés en arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail ou en arrêt pour une maladie non professionnelle

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.

Procédure

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.

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).

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.

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.

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 Franche-Comté (bourgogne-franche-comte.directe.gouv.fr), choisir « Nos services en département ».

Tous les départements ont mis en ligne la liste.

Fiche pratique



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).

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

Formulaire réglementaire disponible sur le site <http://www.travail-emploi.gouv.fr>, rubriques « Démarches et fiches pratiques » et « Salariés ».

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.

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.

Mode de calcul :

- **Moins d'1 an d'ancienneté** : 1/4 du salaire mensuel x nombre de mois d'ancienneté

- **De 1 à 10 ans d'ancienneté** : 1/4 du salaire mensuel x nombre d'années d'ancienneté

Exemples :

- Pour une personne dont le salaire mensuel est de 1 500€ brut et ayant 5 ans d'ancienneté : $1\,500/4 \times 5 = 1\,875\text{€ brut}$
- Pour une personne dont le salaire mensuel est de 1 500€ brut et ayant 2 ans et 9 mois d'ancienneté : 1 031, 25€

- **Au-delà de 10 ans d'ancienneté** : (1/4 du salaire mensuel x 10) + (1/3 du salaire mensuel x nombre d'années au-delà de 10 ans)

Exemple :

- Pour une personne dont le salaire mensuel est de 1 500€ brut et ayant 12 ans d'ancienneté : $(1\,500/4 \times 10) + (1\,500/3 \times 2) = 4\,750\text{€ brut}$

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 1er 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.

Pour calculer le montant de 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.

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.

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 le délai de rétractation expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1er 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 « Démarches et fiches pratiques » et « Salariés »).
- **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.

Suite à la saisie informatique, 3 exemplaires sont imprimés (chacun signé par l'employeur et le salarié) :

- 1 pour le salarié
- 1 pour l'employeur
- 1 pour la Direccte pour homologation



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 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 congés payés ou supra-légales)

Certains salariés peuvent obtenir des indemnités 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 pour des **indemnités compensatrices de congés payés** :

$$\frac{\text{Montant des indemnités compensatrices de congés payés}}{\text{Salaire journalier de référence}}$$

Le résultat obtenu correspond en jours au délai de carence.

Exemple (source Unedic) :

- Fin de contrat de travail le 30/11/17
- Indemnités de congés payés : 646€
- Salaire journalier de référence : 38€ (pour un salaire de 1 143€ brut/mois)
- Différé congés payés : $646/38 = 17$ jours
- Le salarié est indemnisé le 25/12/17, soit 7 jours après la fin du délai de 17 jours si son inscription à Pôle Emploi intervient avant le 18/12/17. Si son inscription à Pôle Emploi intervient plus tard, son indemnisation débute 7 jours après cette date d'inscription : par exemple pour une inscription le 02/01/18, indemnisation à compter du 09/01/18.

Pour plus d'informations sur les différés d'indemnisation congés payés ou supra-légales, voir les fiches thématiques de l'Unedic ([https://www.unedic.org/rubrique « Indemnisation »](https://www.unedic.org/rubrique%20«%20Indemnisation%20»)).