

FICHE PRATIQUE IFDSP

#2

La rupture conventionnelle

Articles L1237-11 à L1237-16 du code du travail

www.ifdsp.fr



PLAN

- Définition
- La conclusion d'une convention de rupture conventionnelle individuelle
- Les cas où la conclusion d'une rupture conventionnelle n'est pas possible
- Le cas des salariés protégés
- Les conséquences d'une rupture conventionnelle (rupture du contrat de travail, absence de préavis, montant des indemnités de rupture, droit au chômage...)



Définition

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée. Ce mode de rupture repose sur le consentement des deux parties au contrat. Comme en dispose le code du travail, la rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La convention de rupture va permettre de fixer les modalités de la rupture.

N.B : Il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle pour un CDD, il s'agira d'une rupture d'un commun accord et le régime juridique qui suit ne s'appliquera pas.



La conclusion d'une convention de rupture conventionnelle individuelle

Le début de la procédure de rupture conventionnelle est marqué par un entretien entre l'employeur et le salarié.

L'entretien

Pour que la procédure de rupture conventionnelle soit régulière, il faut qu'au moins un entretien ait eu lieu entre le salarié et l'employeur. Il est possible pour chaque partie d'être accompagnée. Elle peut être à l'initiative aussi bien du salarié que de l'employeur.

→ Assistance du salarié lors de l'entretien : S'il y a des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut être assisté par un salarié de l'entreprise (ou de l'unité sociale et économique, si l'entreprise fait partie d'une UES), qu'il soit détenteur d'un mandat ou non.

S'il n'y a pas d'IRP au sein de l'entreprise, le salarié peut être assisté d'un conseiller issu d'une liste arrêtée par département (liste disponible à l'inspection du travail et à la mairie).

→ Assistance de l'employeur : si le salarié est assisté, l'employeur peut aussi être assisté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne appartenant à son organisation patronale (seulement pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Dans tous les cas, le salarié et l'employeur doivent prévenir l'autre partie de son assistance lors de l'entretien.

L'objectif de l'entretien est d'aboutir à un accord entre les parties concernant les modalités de rupture, cela comprend notamment la date de rupture du contrat, le montant de l'indemnité de rupture du contrat de travail.

- Concernant la date de rupture du contrat de travail les parties se mettent d'accord sur une date, **il n'y a pas de préavis à effectuer**. La date de rupture ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par la DREETS (Direction Régionale de l'Économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, anciennement la DIRECCTE).
- Concernant le montant de l'indemnité de rupture du contrat de travail, celle-ci ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Le but de l'entretien est aussi de permettre à chaque partie de bien envisager les conséquences de la rupture conventionnelle.

le salarié doit aussi être informé de de son droit de se rétracter pendant 15 jours à la suite de la conclusion de la convention de rupture.

La convention de rupture conventionnelle

Concernant la convention, celle-ci est en signée par les parties au cours de l'entretien. Le ministère du travail a établi une convention type à remplir par les deux parties au contrat, il s'agit des cerfa n°14598*01 et n°14599*01 pour les salariés protégés.

Il existe aussi une plateforme internet créée par le ministère du travail : téléRC, qui permet d'envoyer la convention de rupture de manière dématérialisée.

N.B : Pour le moment, la plateforme téléRC ne fonctionne que pour les RC des salariés non protégés.

Afin d'éditer le cerfa qui sera signé par les parties il faut rentrer des informations sur l'entreprise et sur le salarié.

La plateforme téléRC édite 3 exemplaires, un pour le salarié, un pour l'employeur et un pour la DREETS.

Délais de rétractation d'homologation :

C'est la date de signature du cerfa par les parties qui fait courir les délais de rétractation et donc d'homologation.

Le délai de rétractation est de 15 jours calendaires, il démarre au lendemain de la date de signature, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant. La rétractation peut s'exercer par LRAR ou par lettre remise en main propre.

À l'issue de ce délai, si aucune des parties ne s'est rétractée, il faut adresser un exemplaire de la convention de rupture à la DREETS compétente. Une fois la convention reçue, le délai d'homologation commence à courir.

A noter qu'il n'est pas possible d'envoyer le formulaire avant l'expiration du délai de rétractation.

- La plateforme téléRC permet de charger la convention de rupture de manière dématérialisée et permet à l'administration de pouvoir instruire la demande sans avoir à procéder à un envoi papier.

Le DREETS dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour procéder à l'instruction. Lors de cette instruction, il s'assure du respect des conditions énoncées précédemment, et notamment du consentement libre et éclairé des deux parties.

Pendant cette période d'instruction, l'administration du travail peut demander tout document ou entretien au salarié et/ou à l'employeur.

Si, à l'issue du délai de 15 jours ouvrables, l'administration n'a pas adressé de réponse ni à l'une ni à l'autre des parties (ce qui sera le plus souvent le cas), l'homologation est acquise. Si la rupture n'est pas homologuée, les parties sont informées par écrit dans le délai de 15 jours des raisons pour lesquelles la rupture n'est pas homologuée.

Rupture du contrat de travail

Une fois l'homologation acquise la rupture du contrat peut intervenir à la date mentionnée sur la convention de rupture, au plus tôt que le lendemain de l'expiration du délai d'homologation.



Exclusions

Il y a certains cas dans lesquels la conclusion d'une rupture conventionnelle n'est pas possible :

- Pour les salariés en CDD
- Pour les salariés en période d'essai :

L'article L1231-1 du code du travail exclu expressément la possibilité de conclure une rupture conventionnelle pendant la période d'essai. Durant cette période, chaque partie a la possibilité de rompre la période d'essai en respectant un délai de prévenance, aucune des parties n'a à justifier cette rupture de période d'essai.

- Dans un contexte de licenciement pour motif économique :

La conclusion d'une rupture conventionnelle n'est pas possible dans un tel contexte comme le prévoit le dernier alinéa de l'article L1233-3 du code du travail.



Le cas des salariés protégés

Les salariés protégés, à savoir les salariés détenteurs d'un mandat (délégué syndical, membre titulaire ou suppléant du CSE, représentant syndical,...) ont une protection supplémentaire. De ce fait, la procédure va différer par rapport à celle développée ci-dessus.

La consultation du CSE :

Celle-ci est rendue obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés pour les salariés investis d'un des mandats suivants : membre élu, titulaire ou suppléant, au CSE, représentant syndical au CSE ou représentant de proximité.

Le salarié protégé dont la rupture conventionnelle est envisagée est convoqué à cette réunion et peut prendre part au vote si son mandat le lui permet. Ensuite, le CSE donnera son avis sur le projet de rupture.

À noter que l'avis du CSE n'est que consultatif, il ne lie donc pas les parties.

La conclusion de la convention de rupture :

C'est seulement une fois l'avis rendu par le CSE (si la consultation est requise) que la signature de la convention de rupture peut intervenir. Il faut mentionner dans le cerfa spécifique aux salariés protégés, la nature du mandat du salarié concerné, le sens de l'avis du CSE et la date de la réunion du CSE en plus des autres mentions obligatoires prévues pour toute rupture conventionnelle.

Délai de rétractation :

Les mêmes règles s'appliquent pour la rupture conventionnelle d'un salarié protégé ou d'un salarié non protégé.

Demande d'autorisation de rupture :

La différence marquante entre les deux procédures réside dans l'autorisation de rupture du contrat de travail. Ici, la DREETS dispose d'un délai d'instruction de la demande de 2 mois.

Il n'est pas possible de passer par la plateforme téléRC donc la demande d'autorisation doit être envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à la DREETS compétente.

Le délai d'instruction commencera à courir à compter du lendemain de la fin du délai de rétractation. Pendant cette période d'instruction, l'administration du travail peut demander tout document ou entretien au salarié et/ou à l'employeur.

Si au bout des deux mois d'instruction, l'administration du travail n'a pas répondu, cela équivaut à un refus de rupture du CDI, le salarié reste dans l'entreprise.

En cas d'autorisation de rupture du contrat de travail, la rupture intervient le lendemain de la décision ou à une date ultérieure convenue par les parties.



Conséquences de la rupture conventionnelle

Rupture du contrat de travail :

Si l'homologation est acquise ou que la DREETS autorise la rupture du contrat de travail, la rupture du contrat peut intervenir au lendemain de la décision de la DREETS à une date ultérieure mentionnée dans la convention de rupture.

Le préavis n'est pas à effectuer puisque la date de rupture est fixée par les parties.

Indemnités de rupture :

La rupture conventionnelle a pour conséquence le versement des indemnités de rupture du contrat de travail. L'indemnité de rupture doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

Il convient alors là encore de vérifier dans la convention de branche si le calcul des indemnités de rupture est plus avantageux que le montant légal.

→ Régime fiscal : l'indemnité de rupture est exonérée dans la limite de 2 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), soit 82 272€ pour 2021, et pour la somme la plus élevée entre l'indemnité conventionnelle ou légale ou deux fois le montant de la rémunération annuelle brute du salarié ou 50% du montant de l'indemnité.

→ Régime social : l'indemnité n'est pas prise en compte pour le calcul des cotisations sociales, sauf pour la fraction assujettie à l'impôt sur le revenu. L'indemnité est exonérée de CSG et CRDS pour partie du montant correspondant à l'indemnité légale ou conventionnelle.

N.B : si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite il ne peut pas bénéficier des règles d'exonération.

Ouverture du droit à l'allocation chômage :

La rupture conventionnelle permet aux salariés de pouvoir demander l'ouverture de leurs droits à l'allocation de retour à l'emploi.



L'IFDSP A VOS COTÉS !

Organisme de formation dédié aux représentants du personnel et à tous ceux qui, dans les entreprises et les organisations animent le dialogue social, l'Institut de Formation en Droit Social de Paris (IFDSP) mobilise une équipe engagée et plurielle, composée d'universitaires, de juristes issus du monde syndical et d'avocats pour animer des formations exigeantes, dynamiques et résolument pratiques.

- Une équipe composée de représentants du personnel et d'universitaires engagés dans la défense des intérêts des salariés
- Des formations animées par plusieurs intervenants choisis pour la qualité de leur expertise
- Un interlocuteur dédié à votre projet dès le premier contact qui adapte le programme à vos attentes et reste à votre écoute tout au long de la formation.

NOUS CONTACTER

contact@ifdsp.fr

01 53 82 01 00 | 06 66 05 02 53

106, rue de Patay – 75013 PARIS

