



Comment pratiquer une rupture conventionnelle de contrat de travail ?

Présentation

- Il s'agit d'un **nouveau type de rupture**, exclusif de la démission et du licenciement.
- Elle intervient **d'un commun accord entre l'employeur et le salarié** et **ne peut être imposée** par l'une ou l'autre partie. Attention s'il existe la moindre trace d'un litige concomitant à la rupture conventionnelle, celle-ci pourrait être remise en cause.
- Elle ne concerne **que les contrats à durée indéterminée**, elle ne peut pas être conclue avec un apprenti et un salarié dont le contrat est suspendu (congé maternité, accident du travail, maladie professionnelle...)
- **Elle n'a pas vocation à s'appliquer à toutes les formes de ruptures amiables**. En effet, celles intervenant dans le cadre des GPEC (Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et des PSE (plans de sauvegarde pour l'emploi) relèvent de procédures spécifiques.

Conditions & Procédure

→ **S'agissant des salariés protégés**, la rupture conventionnelle est applicable mais sa validité est **subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail**.

→ **Elle est subordonnée à un ou plusieurs entretiens** au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister.

▶ **Lorsque le salarié veut se faire assister, il doit avertir son employeur.**

Il peut s'agir d'un représentant du personnel ou tout autre salarié de l'entreprise lorsque celle-ci a des représentants du personnel. A défaut, il pourra se faire assister par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

▶ **L'employeur ne peut se faire assister que lorsque le salarié en fait lui-même usage.**

Il s'agit d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche.

→ **La rupture conventionnelle est homologuée par un document officiel** qui fait l'objet d'un *arrêté*, une convention qui définit :

▶ Les conditions de la rupture

▶ La date de la rupture des relations contractuelles, celle-ci ne pouvant être antérieure au lendemain du jour de l'homologation

→ A compter de la date de la signature de la convention, chacune des parties dispose d'un **déla** de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception.

→ A l'issue de ce délai, la partie la plus diligente adresse **au Directeur Départemental du Travail et de l'Emploi** :

- ▶ **Une demande d'homologation**
- ▶ **Un exemplaire de la Convention**

→ Celui-ci dispose d'un délai préfix de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la convention pour l'homologuer en vérifiant la liberté de consentement des parties. Passé ce délai, **son silence vaut homologation**.

→ **En cas de litige sur la convention ou son homologation**, c'est le Conseil des Prud'hommes qui est compétent. Le recours doit être formé dans les 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention. A défaut, il est irrecevable.

Indemnités & Allocations d'Assurance Chômage

→ L'indemnité de Rupture conventionnelle

- ▶ Elle doit être au moins égale à celle de l'indemnité légale de licenciement (1/5ème de la rémunération brute/ an + 1/15ème au delà de 10 années d'ancienneté)
- ▶ Les plafonds d'exonérations applicables sont les mêmes que ceux de l'indemnité de licenciement.

Toutefois, ce régime d'exonération plafonnée s'applique à condition que le salarié ne soit pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire. Les contributions CSG et CRDS sont exonérées dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

- ▶ Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est, soit le 12ème de la rémunération des 12 derniers mois, soit le tiers des 3 derniers mois, il convient de choisir la solution la plus favorable au salarié.

→ **Les salariés bénéficient des allocations d'assurances chômage** dans les conditions de droit commun, dès lors que la rupture a été homologuée par l'autorité administrative.