

La Rupture conventionnelle

Quelques textes

- ❖ Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008
- ❖ Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail
- ❖ Articles L. 1237-11 et suivants et R. 1237-3 et D. 1232-5 du code du travail
- ❖ Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la rupture conventionnelle
- ❖ Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009
- ❖ Avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008
- ❖ Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement (JO du 26)

Basée sur le consentement des parties

- ❖ Un mode de rupture qui **ne peut être imposé de façon unilatérale** par l'une ou l'autre des parties.
- ❖ Un mode de rupture qui **repose sur la liberté de consentement des parties.**

Liberté de consentement qui **est garantie** :

- Par la possibilité pour les deux parties de **se faire assister** lors des discussions préalables.
- Par la création d'un **droit de rétractation**.
- Par **l'homologation** de la rupture à l'issue du délai de rétractation par le DIRECCTE.

Les + de la rupture conventionnelle

- ❑ Une rupture qui permet l' **accès aux indemnités** de rupture et **aux allocations du régime d'assurance chômage** (sous réserves des droits sont acquis).
- ❑ Un processus qui permet une **sécurité juridique** du dispositif.

Formulaire et étapes

Le formulaire cerfa n° 14598*01 est **le seul document obligatoire et valable** pour instruire la demande.

La demande de rupture conventionnelle peut être saisie sur le site **www.teleRC.travail.gouv.fr**.

A l'issue du délai de rétraction, le formulaire saisi sur la plateforme pourra être télétransmis, ce qui permet de réduire le temps d'acheminement du courrier.

Formulaire et étapes

Le cerfa est constitué de 3 parties qui correspondent aux étapes de la procédure:

- **1^{ère} partie** concerne les informations relatives au salarié et à l'employeur.
- **2^{ème} partie** le déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle.
- **3^{ème} partie** la convention de rupture :
 - Date de signature,
 - Délai de rétractation,
 - Montant de l'indemnité,
 - Date envisagée de rupture.

DEROULEMENT DES ECHANGES

Entretien pour convenir de la rupture conventionnelle

- ✓ Un entretien **obligatoire entre les parties** doit avoir lieu avant la signature de la convention.
- ✓ Le nombre d'entretien est fixé selon la volonté des parties.
- ✓ Le salarié a l'obligation de prévenir son employeur qu'il sera assisté lors de l'entretien.
- ✓ Aucun formalisme particulier n'est prévu.

ASSISTANCE DES PARTIES

Si et seulement si le salarié est assisté, l'employeur a alors la possibilité de l'être aussi.

Les assistants doivent être conformes à l'article L1237-12 du code du travail :

- ❖ **Pour le salarié** : membre du CSE, autre salarié de l'entreprise, **conseiller du salarié** (*en l'absence d'IRP*).
- ❖ **Pour l'employeur** : un **membre de l'entreprise**, ou, dans les entreprises de - 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

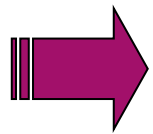
 L'assistance par un avocat est interdite.

INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

- ✚ ANCIENNETE DU SALARIE
- ✚ REMUNERATION BRUTE MOYENNE
- ✚ CALCUL DE L'INDEMNITE

Ancienneté du salarié

L'ancienneté du salarié se calcule de la date d'entrée dans l'entreprise jusqu'à la date envisagée de rupture du contrat en années et en mois.



En cas de suspension de travail, **les absences non assimilées à du temps de travail effectif** (maladie ordinaire, congé sans solde, absences injustifiées) par la loi **sont déduites de l'ancienneté du salarié.**

Rémunération brute moyenne

- ✓ La période de référence est les **12 mois précédents la signature de la convention.**
- **Sont à inclure** dans le salaire de référence les :
 - ☞ primes et gratifications perçues au cours de cette période.
 - ☞ avantages conventionnels ou contractuels.
- **Sont exclus** : frais professionnels, les commissions, la participation aux résultats de l'entreprise ou intéressement.

Rémunération brute moyenne

- ✓ Calcul du salaire moyen et absence de rémunération sur tout ou partie de la période de référence
 - **Au cours de la période de référence : Reconstitution** du salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé.
 - **Au moment de la signature** : le salaire brut mensuel à prendre en compte est les **12 mois précédents la suspension du travail**.
 - Prise de congés non rémunérés (par exemple : congé sans solde), il n'y a pas lieu de reconstituer le salaire, en l'absence de disposition spécifique en ce sens.

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'indemnité de rupture conventionnelle est :

- **DU** quelle que soit l'ancienneté du salarié.
- **EST** au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement si celle-ci s'avère **plus favorable** que l'indemnité légale (avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI).

→ **Sont exclus** de ces dispositions, les professions agricoles, les professions libérales, le secteur de l'économie sociale, le secteur sanitaire social et du particulier employeur.

Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Le calcul de l'indemnité légale se fait sur la base de la rémunération moyenne la **plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés** avant la date de la signature de la convention de rupture.

- ❖ **1/4 de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les **10 premières années**.
- ❖ **1/3 de mois de salaire** par année d'ancienneté à partir de la **11^{ème} année**.

Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Pour un **salaire** brut moyen de référence de **1 500 €**
et une **ancienneté de 5 ans**, l'indemnité due est :

1/4 sur 5 ans

$$1\ 500\ € / 4 = 375\ €$$

$$375\ € \times 5\ \text{ans} = 1\ 875\ €$$

Montant de l'indemnité : Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Pour un même salaire de référence et une ancienneté de 12 ans, l'indemnité due est :

1/4 sur 12 ans

$$1500\text{€} / 4 = 375 \text{ €}$$

$$375 \text{ €} \times 12 \text{ ans} = 4\,500 \text{ €}$$

1/3 sur 2 ans

$$1500 \text{ €} \times 1/3 = 500 \text{ €}$$

$$500 \text{ €} \times 2 \text{ ans} = 1\,000 \text{ €}$$

Montant total de l'indemnité

$$4\,500 \text{ €} + 1\,000 \text{ €} = 5\,500 \text{ €}$$

Montant de l'indemnité : Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Si l'ancienneté est inférieure à une année, l'indemnité est due au prorata du nombre de mois de présence.

Pour un même salaire de référence et une ancienneté de 7 mois, l'indemnité due est :

1/4 sur 7 mois

$$1500€ \times 1/4 = 375 €$$

$$375 € \times 7/12^{\text{ème}} = 218,75 €$$

Montant de l'indemnité : Calcul de l'indemnité légale de licenciement

Pour un salarié ayant travaillé **6 ans à temps complet** et **3 ans à temps partiel** avec une **rémunération** mensuelle de 2 000 € à temps partiel et de 4 000 € à temps complet, l'indemnité due est de :

Pour les années à temps Partiel

$$(2\,000 \times 1/4) \times 3 = 1\,500$$

Pour les années à temps plein

$$(4\,000 \times 1/4) \times 6 = 6\,000$$

Soit un total de :

$$1\,500 + 6\,000 = 7\,500 \text{ euros}$$

LA CONCLUSION DE LA CONVENTION DE RUPTURE

La signature de la convention de rupture



La signature et la date sont des éléments essentiels dans la conclusion de cette convention.

Chacune des parties appose les mentions obligatoires:

- ❖ **Date de la signature**
 - ❖ **Signature**
- 

Après la signature

A l'issue de la signature de la convention, la convention sera éditée en trois exemplaires : une pour chaque partie et une pour la Direccte.

Elle devra être remise, envoyée ou **télétransmise** à la l'Unité Départementale compétente par l'une ou l'autre des parties.

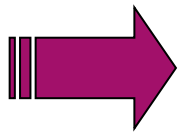


La non remise par l'employeur de l'exemplaire au salarié est un vice de consentement.

Quand peut-on conclure ?

Suite à l'évolution de la jurisprudence, il est désormais possible de conclure pendant une suspension de contrat tel que :

- ✓ accident de travail,
- ✓ maladie professionnelle,
- ✓ maternité,
- ✓ maladie de droit commun,
- ✓ Ainsi que les cas de suspension ne bénéficiant d'aucune protection particulière tel que congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde...



Reste exclu la possibilité de conclure **PENDANT** une procédure de rupture pour **inaptitude médicale ou licenciement économique**.

Les différents délais à respecter

La computation des délais procéduraux (délai de rétractation et d'instruction) de la rupture conventionnelle obéit aux principes des articles 641 et 642 du code de procédure civile et R 1231-1 du code du travail.

Art. R 1231-1 du code du travail :

Lorsque les délais prévus par les dispositions légales expirent un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La Rétractation

Le délai de rétractation est de **15 jours calendaires*** **et** part **le lendemain de la date de signature** de la convention.

Si une des parties se rétracte, elle doit aviser l'autre par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (RAR ou remise en main propre).

*Calendaire : tous les jours de la semaine y compris le dimanche

Envoi de la demande

A l'issue du délai de rétractation, au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai, la partie la plus diligente **adresse un exemplaire** de la convention de rupture à l'autorité administrative :

- soit par **dépôt** auprès des services,
- soit par **envoi postal** en recommandé avec accusé de réception,
- soit par **télétransmission** via le site www.teleRC.travail.gouv.fr

Date envisagée de la rupture du contrat de travail

La convention fixe la date de rupture du contrat de travail, qui **ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.**

Cette date doit être postérieure aux délais d'instruction de l'UD compétente, il convient donc de tenir compte éventuellement du délai d'acheminement du courrier.

DECISION DU DIRECCTE

Délai d'instruction



Ce délai part au lendemain de la réception de la convention *et* court pendant 15 jours ouvrables*.

***Ouvrables : tous les jours sauf le dimanche et jours fériés**

Instruction de Unité Départementale

1 - La décision implicite :

A la réception de la demande, celle-ci est **complète et conforme**, elle est recevable pour l'instruction.

Un **accusé de réception** est alors adressé aux deux parties qui vaut **décision implicite** à la fin du délai d'instruction.

Instruction de Unité Départementale

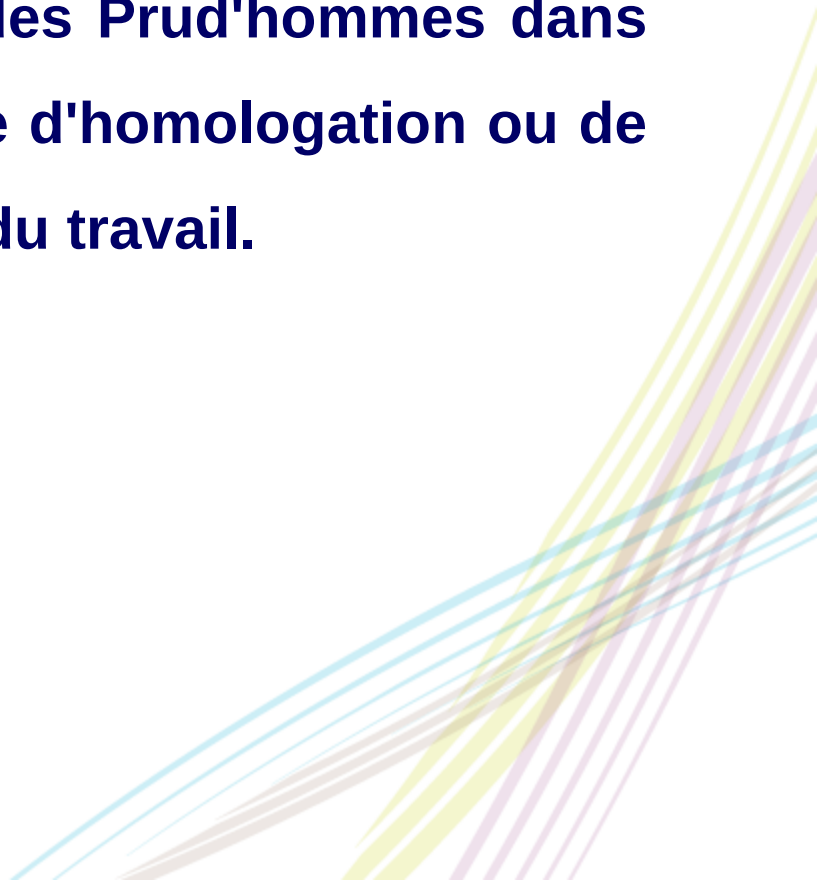
2 - La décision explicite :

- soit **l'acceptation** de la demande d'homologation (acceptation expresse).
- soit **le refus** de la demande d'homologation (erreurs sur les délais, montant d'indemnité, assistance non conforme).
- soit la **notification d'irrecevabilité** en cas d'incomplétude de la demande (absence d'éléments : signature, date....).

Recours



Uniquement devant le Conseil des Prud'hommes dans les 12 mois à compter de la date d'homologation ou de refus, article L 1237-14 du code du travail.



NECESSAIRE AUTORISATION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL POUR LES SALARIES DIT « PROTEGES »

Autorisation de l'Inspecteur du travail

- Délai d'instruction

A réception de la convention, par courrier ou remise en mains propres, s'enclenche le délai d'instruction de l'inspecteur du travail. Ce délai part le lendemain de la réception de la convention, et conformément aux articles L. 2411-4 et L. 2411-8, le **délai d'instruction de l'autorisation est de deux mois.**

- Instruction

L'inspecteur du travail est seul compétent pour accorder une autorisation.

- Recours

Les recours formés contre les décisions des inspecteurs du travail autorisant ou refusant l'autorisation de rupture conventionnelle sont formés devant le ministre et/ou devant le tribunal administratif selon la règle de droit commun.

COUT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Cout pour l'entreprise

- **Indemnité**

L'indemnité légal ou conventionnelle vu précédemment.

- **Forfait social**

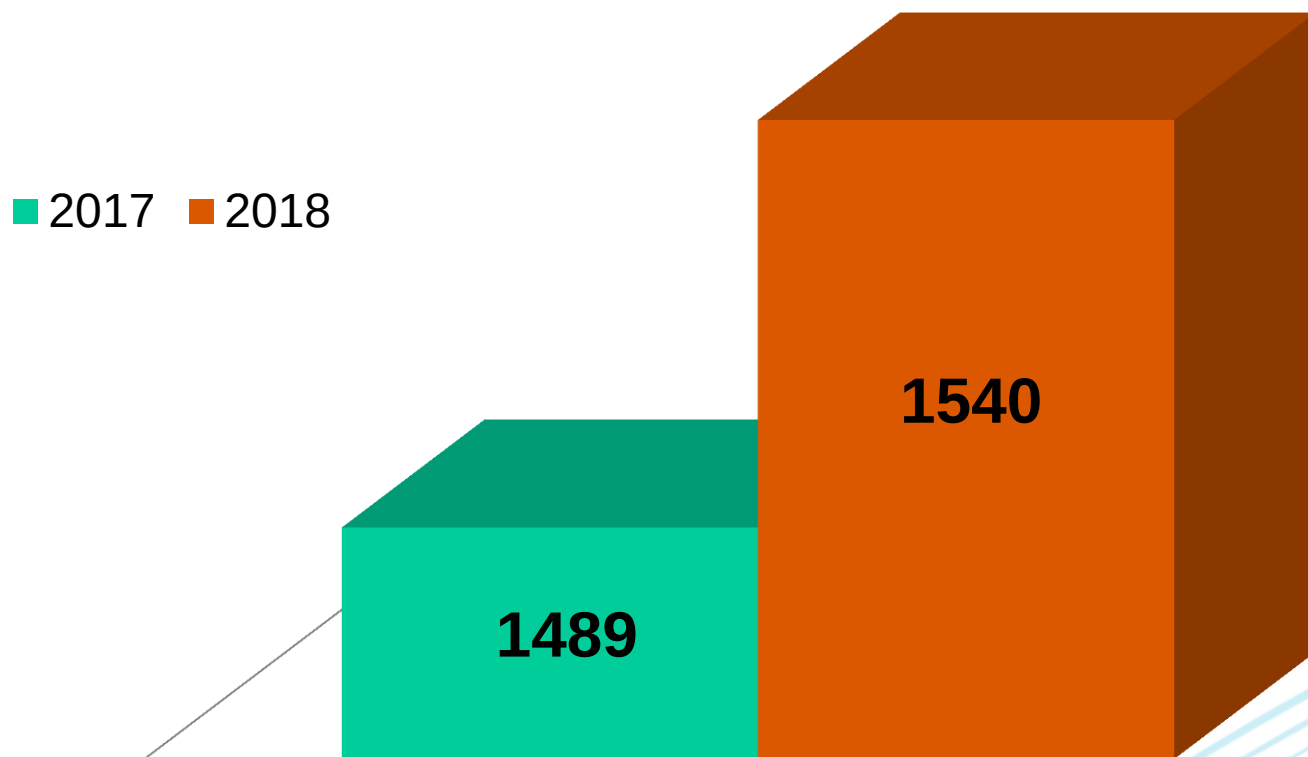
Un forfait social de 20 % est du.

- **Recours éventuel à un cabinet comptable**

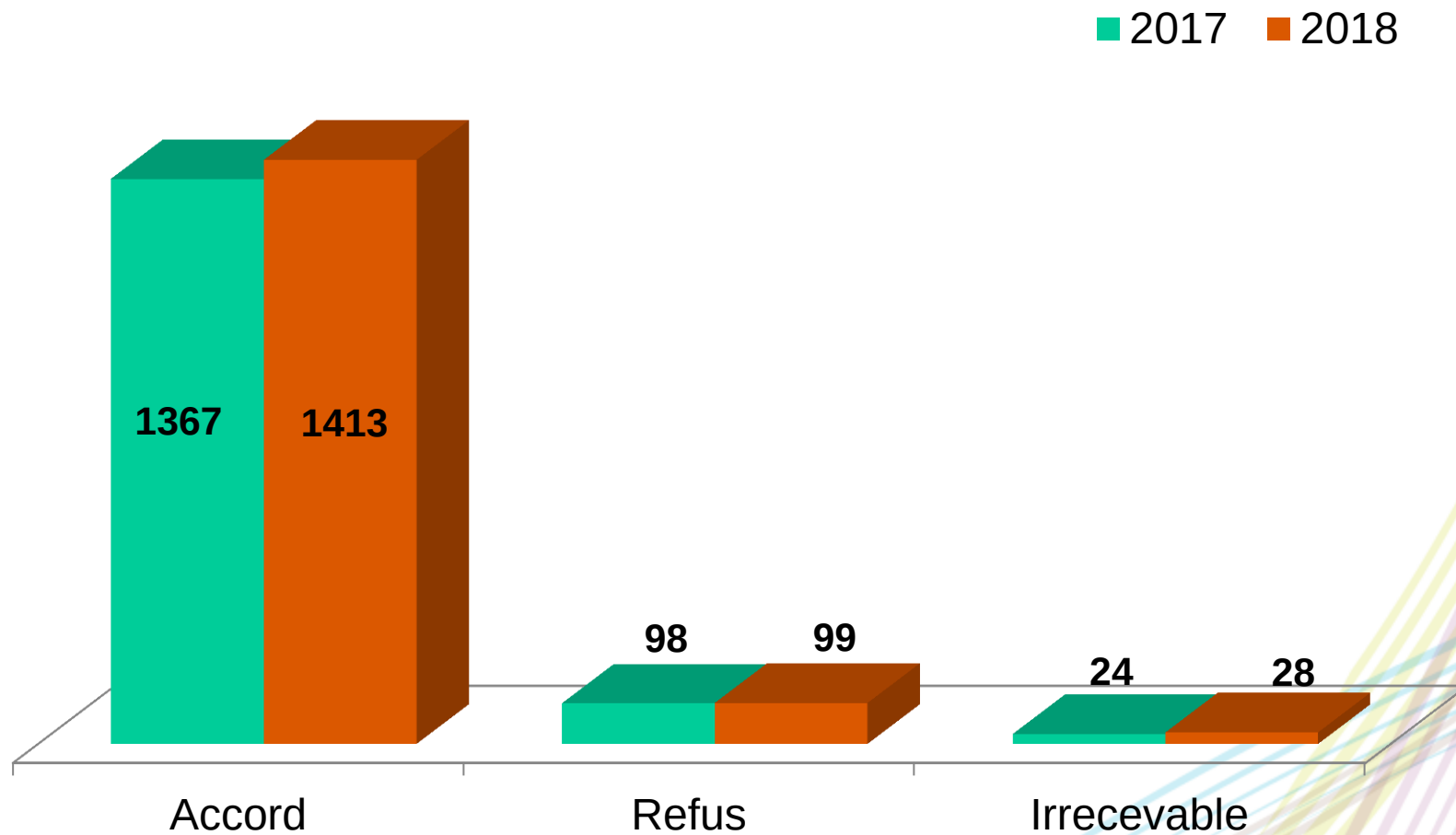
Le coût de la prestation auprès d'un cabinet comptable ou d'un conseil juridique.

La rupture conventionnelle en Chiffre

Nombre de ruptures traitées



La rupture conventionnelle en Chiffre



La rupture conventionnelle en Chiffre

