



Le point sur ...

La rupture conventionnelle du contrat de travail

La « rupture conventionnelle » permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle obéit à une procédure spécifique et est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié.

Le principe

- La rupture conventionnelle traduit une **volonté commune de rupture**. Elle est exclusive du licenciement ou de la démission. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
- Ce mode de rupture est applicable au contrat à durée indéterminée. Il peut être mis en oeuvre pour les salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux,...).
- La rupture conventionnelle résulte d'une **convention signée par les parties**. Cette convention est encadrée par les dispositions prévues par le Code du travail (articles L.1237-11 à L.1237-16).
- Sa mise en place nécessite le respect **d'une procédure en trois étapes** : entretiens entre les parties, signature d'une convention, homologation de la convention par la DIRECCTE.

Les entretiens entre l'employeur et le salarié

- L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours de ces entretiens le salarié peut se faire assister :
 - Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
 - Soit par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (disponible à la DIRECCTE - section Inspection du Travail - ou à la mairie).L'employeur doit informer le salarié de cette possibilité.
- Si le salarié choisit de se faire assister il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour les entretiens. Dans ce cas, l'employeur pourra alors également se faire assister par 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 relevant de la même branche (cette liste est limitative). L'employeur doit informer le salarié de son choix.

La signature de la convention

- La deuxième étape consiste en la signature d'une convention qui définit les conditions de la rupture dont notamment :
 - Le montant de l'indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.
Pour les employeurs des branches d'activité représentées par le MEDEF, la CGPME et l'UPA (soit les secteurs industriel, commercial et artisanal) l'indemnité de rupture doit au moins être égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable que l'indemnité légale.
 - La date de la rupture du contrat de travail qui ne pourra intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative.

Le délai de rétractation

- A compter de la date de signature de la convention, l'employeur et le salarié disposent chacun d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter.
- Si l'une des parties décide d'user de ce droit, elle doit en informer l'autre partie par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (lettre recommandée AR ou lettre remise en main propre contre décharge). La rétractation n'a pas à être motivée.
- En cas de rétractation de l'une ou l'autre des parties, le processus de rupture conventionnelle est rompu et la relation de travail doit en principe se poursuivre, les parties pourront ensuite opter pour un autre mode de rupture.
- Le délai de rétractation démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Le point sur ...

La rupture conventionnelle du contrat de travail

L'homologation de la convention

➔ Le lendemain de la fin du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) avec un exemplaire de la convention de rupture (lettre recommandée AR). Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008. Cette demande d'homologation a pour objet d'attester du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions de forme prévues par le Code du travail.

Le formulaire de demande d'homologation contient dans sa troisième partie la convention de rupture. Aucun document complémentaire n'est obligatoire, mais les parties, si elles le souhaitent, peuvent compléter ce formulaire par des feuillets annexes.

➔ Après réception la DIRECCTE adresse à chaque partie un accusé de réception. Elle dispose alors d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus), à compter de cette date. Dans le délai d'instruction, l'acceptation ou le rejet de la demande d'homologation est notifié par écrit. En cas de silence de la DIRECCTE, l'homologation est réputée acquise à la fin du délai de 15 jours.

➔ Attention, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera à s'exécuter :

- Si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables,
- Si la DIRECCTE n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

➔ Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

➔ Pour les salariés protégés, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspection du travail et non à homologation.

La rupture du contrat de travail

Le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention et jusqu'à la date fixée pour sa rupture qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie.

Exemple de calendrier

- ➔ Convention signée le vendredi 28/01/2011,
- ➔ Délai de rétractation du samedi 29/01/2011 au lundi 14/02/2011 inclus,
- ➔ Envoi de la demande d'homologation à partir du mardi 15/02/2011,
- ➔ Réception de la demande d'homologation par la DIRECCTE jeudi 17/02/2011,
- ➔ Délai d'instruction du vendredi 18/02/2011 au lundi 7/03/2011 inclus,
- ➔ Rupture du contrat possible à partir du lendemain du jour de l'homologation (soit le 08/03/2011 en cas d'homologation tacite).

Les garanties pour le salarié

➔ À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (voir ci-dessus paragraphe « la signature de la convention »). Le montant de l'indemnité doit figurer en toutes lettres dans la convention conclue avec l'employeur.

➔ Le salarié percevra également, l'ensemble des éléments de rémunération dus à la date de rupture du contrat de travail (congrés payés, commissions...). L'employeur devra lui remettre un certificat de travail, un solde de tout compte, une attestation Pôle emploi.

➔ L'homologation de la convention de rupture permet au salarié de pouvoir prétendre à l'indemnisation du régime d'assurance chômage, dans les conditions de droit commun.

Régime fiscal et social de l'indemnité de rupture

➔ Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire (à taux plein ou non), l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement.

➔ Si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légal et obligatoire, l'indemnité versée est intégralement soumise aux cotisations de Sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.