

La rupture conventionnelle

★ Définition.

La rupture conventionnelle est un mode de rupture découlant d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Elle s'applique exclusivement au contrat à durée indéterminée.

★ Champ d'application.

Salariés concernés :

- tout salarié : y compris un salarié protégé (délégué du personnel, délégué syndical, membre élu du comité d'entreprise, etc.) et médecin du travail, à condition de respecter une procédure spécifique (autorisation de l'inspection du travail ou du médecin inspecteur du travail),
- uniquement les salariés en CDI : les salariés en CDD, en contrat temporaire (intérim), ou les agents de la fonction publique en sont exclus.

Exclusion :

- ne peut pas s'appliquer à une interruption du contrat due à la mise en œuvre :
 - d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
 - ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).
- n'est pas applicable à un licenciement économique : même si elle peut être utilisée en cas de difficultés économiques,
- ne peut être signée au cours d'une suspension du contrat de travail ouvrant droit à une protection particulière du salarié : congé de maternité, arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle, etc.

★ Procédure.

Entretien fixant les conditions de la convention de rupture : la rupture conventionnelle est subordonnée à un ou plusieurs entretiens au cours desquels :

- le salarié peut se faire assister :
 - par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (un salarié titulaire d'un mandat syndical, un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié).
 - en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.
- l'employeur peut se faire assister (uniquement si le salarié est assisté) :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- par une personne appartenant à son organisation syndicale patronale ou par un autre employeur relevant de la même branche si l'entreprise compte moins de 50 salariés.

Contenu de la convention :

- montant de l'indemnité spécifique pour le salarié : ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L1234-9 du code du travail,
- date de rupture du CDI (au plus tôt le lendemain de l'homologation).

La convention doit obligatoirement être signée par le salarié et l'employeur, garantie du libre consentement des deux parties.

Délai de rétractation : il existe un délai de 15 jours calendaires entre la signature de l'accord et sa transmission pour validation permettant aux parties de changer d'avis.

Pour se rétracter, l'employeur ou le salarié doit envoyer une lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie, sans avoir à en préciser les raisons.

Le délai débute le lendemain de la signature de la convention (ou le lendemain de la signature manuscrite du formulaire).

Si l'employeur ou le salarié se rétracte, le contrat de travail se poursuit.

★ Homologation de la convention.

Envoi de la demande d'homologation : à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente doit adresser une demande d'homologation à la Direccte, accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture.

A compter de la réception de la demande, l'administration dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables pour homologuer la convention.

Si le dossier est incomplet, l'administration informe le salarié et l'employeur que le dossier est irrecevable. Dans ce cas, le délai d'instruction ne commence pas à courir.

Le contrôle de la Direccte : la Direccte doit contrôler la validité de la convention de rupture. Elle doit s'assurer du libre consentement des parties.

Elle contrôle certains éléments avant d'homologuer la convention notamment :

- l'assistance du salarié et de l'employeur,
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- la date de la rupture du contrat de travail fixée par le salarié et l'employeur,
- le respect du délai de rétractation,
- la signature de la convention de rupture,

L'homologation ou le refus d'homologation de la Direccte : Lorsque l'administration a homologué la convention, le contrat de travail est réputé rompu au plus tôt le lendemain du jour de la notification de l'acceptation de la convention de rupture.

En cas de silence de la Direccte au-delà du délai d'instruction de 15 jours, l'homologation est réputée acquise.

En cas de refus d'homologation, la Direccte doit motiver sa décision. Le contrat de travail se poursuit.

★ Recours juridictionnel.

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du Conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

★ Indemnisation du salarié.

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle : le montant de l'indemnité spécifique de rupture ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement. Le code du travail ne fait donc référence qu'à cette indemnité légale, désormais appelée indemnité interprofessionnelle unique.

Base de calcul : moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata.

- Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes : l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé,
- Si le salarié a moins d'une année d'ancienneté : l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Régime fiscal et social :

- impôt sur le revenu : l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, versée à un salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, est non imposable pour la fraction la plus élevée entre :
 - le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
 - deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail,

- la moitié du montant total des indemnités versées.

Ces deux derniers montants (double de la rémunération annuelle et 50 % des indemnités versées) sont retenus dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

- cotisations de sécurité sociale et charges alignées : dès lors que le salarié n'a pas atteint l'âge à partir duquel il peut faire liquider une retraite d'un régime vieillesse de base, la fraction non imposable de l'indemnité de rupture conventionnelle bénéficie de l'exclusion prévue pour les indemnités de licenciement,
- CSG et CRGDS : dans le cas où le salarié n'a pas atteint l'âge à partir duquel il peut faire liquider sa pension de vieillesse, l'indemnité de rupture conventionnelle est exclue de CSG et de CRDS selon les règles applicables à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- forfait social : la Loi de Finance de la Sécurité Sociale pour 2013 a assujetti au forfait social au taux de 20 % les indemnités de rupture conventionnelle homologuée versées à compter du 1er janvier 2013.

Autres indemnités et documents à remettre au salarié :

- indemnité compensatrice de congés payés,
- attestation Pôle Emploi,
- certificat de travail,
- reçu pour solde de tout compte.

Le salarié dont la rupture du contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle homologuée bénéficie du versement des allocations d'assurance chômage.