



GUIDE 2013

100 %
PRATIQUE

Rupture conventionnelle : Mode d'emploi

Un guide de **65 pages** pour tout comprendre
dont **3 modèles** de lettre
Le formulaire **d'homologation**

ÉDITIONS
JuriTravail

L'info pratique en droit du travail

“
Copyright Juritravail
toute reproduction
ou diffusion publique
est interdite
”



Rupture conventionnelle : Mode d'emploi

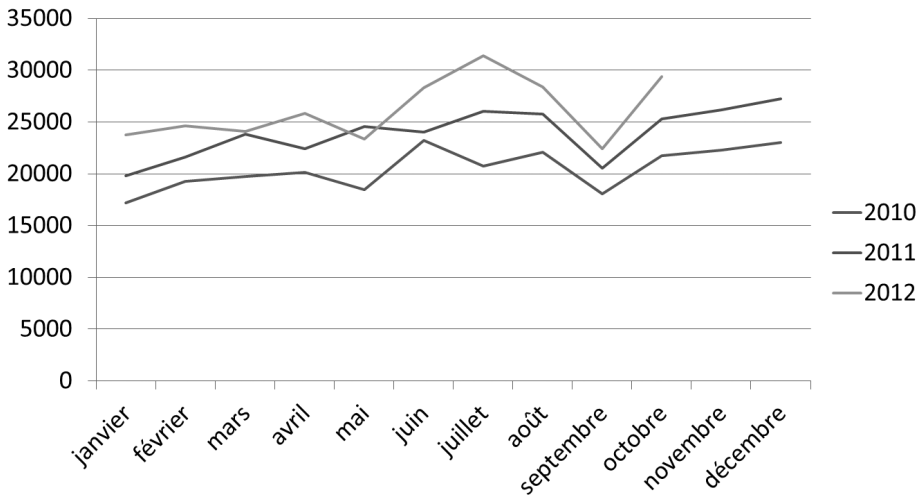
Un guide de 65 pages pour tout comprendre
dont 3 modèles de lettre
Le formulaire d'homologation

INTRODUCTION

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.

Vous devez savoir dans quels cas vous pouvez recourir à la rupture conventionnelle du contrat, et selon quelle procédure vous devez proposer au salarié la rupture du contrat.

Nombre de ruptures conventionnelles homologuées chaque mois en 2010, 2011 et 2012



Source : « Etude de la Dares » décembre 2012.

SOMMAIRE

I/ Différencier la rupture conventionnelle des autres modes de rupture du contrat et de la transaction	7
A/ La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission	8
B/ La rupture conventionnelle n'est pas un départ négocié	8
C/ La rupture conventionnelle n'est pas une transaction	9
II/ Procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail	11
A/ Cas de recours à la rupture conventionnelle	12
B/ Tenue d'un ou de plusieurs entretiens	14
C/ Etablissement d'une convention de rupture écrite	16
D/ Délai de rétractation	17
E/ Homologation de la convention de rupture	18
F/ Remise des documents de fin de contrat et déclaration à l'URSSAF pour les salariés de plus de 55 ans	22
G/ Droit du salarié aux allocations chômage	22
H/ Contestation de la rupture amiable du contrat de travail	22
III/ Zoom sur l'indemnité de rupture conventionnelle	23
A/ Calcul du montant plancher de l'indemnité de rupture	24
B/ Cotisations sociales sur l'indemnité de rupture	25
IV/ Rupture conventionnelle des salariés protégés	27
A/ Qu'est ce qu'un salarié protégé	28
B/ Consulter le Comité d'entreprise	28
C/ Établir la convention de rupture	28
D/ Respecter le délai de rétractation	29
E/ Envoyer la convention de rupture pour autorisation	29
V/ Modèles	33
A/ Lettre d'invitation du salarié à négocier dans le cadre d'une rupture conventionnelle (sans représentant du personnel)	34
B/ Lettre d'invitation du salarié à négocier dans le cadre d'une rupture conventionnelle (avec représentant du personnel)	35
C/ Formulaire d'homologation (salarié non protégé)	36
D/ Formulaire d'homologation (salarié protégé)	38
E/ Lettre d'exercice du droit de rétractation	40
VI/ Dix idées reçues sur la rupture conventionnelle	43

I/

Différencier la rupture conventionnelle des autres modes de rupture du contrat et de la transaction

I/ Différencier la rupture conventionnelle des autres modes de rupture du contrat et de la transaction

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail, par lequel le salarié et l'employeur se mettent d'accord pour rompre le contrat de travail. La rupture conventionnelle ne peut être imposée ni au salarié, ni à l'employeur. Elle est formalisée par une convention de rupture, devant être déposée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Directe).

A/ La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission

La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est ni un licenciement, ni une démission :

- 1/ Ce sont le salarié et l'employeur qui décident de mettre fin au contrat et non pas seulement l'employeur.
- 2/ La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas soumise à la même procédure que celle devant être suivie pour un licenciement
- 3/ Aucun délai de préavis ne doit être respecté. Par contre, des délais de rétractation et d'homologation doivent être respectés avant que le contrat ne soit rompu.
- 4/ Le salarié ne perçoit pas d'indemnité de licenciement, mais il perçoit une indemnité de rupture, dont le montant est négocié avec l'employeur. L'indemnité de rupture ne doit pas être inférieure à certains montants.

En bref

- 1/ Principe de l'accord entre les parties
- 2/ Rupture conventionnelle ≠ licenciement
- 3/ Pas de préavis
- 4/ Indemnité de rupture ≠ indemnité de licenciement

Articles L. 1237-11, L. 1237-12 et L. 1237-13 du Code du travail

B/ La rupture conventionnelle n'est pas un départ négocié

La rupture conventionnelle du contrat de travail et le départ négocié sont deux modes de rupture du contrat à l'amiable, basés sur un consentement réciproque du salarié et de l'employeur de mettre fin au contrat.

Les différences entre la rupture conventionnelle du contrat de travail et le départ négocié sont les suivantes :



Concernant les règles applicables :

Le départ négocié n'est pas réglementé par le droit du travail, mais par les règles générales du droit des contrats. A l'inverse, la rupture conventionnelle du contrat de travail est régie par le Code du travail.



Concernant la procédure et le formalisme :

Le départ négocié n'est soumis à aucun formalisme obligatoire (établissement d'un écrit, entretien préalable). Un accord écrit de rupture négocié est recommandé, pour des questions de preuve. Cet accord est soumis aux conditions de validité des contrats

(articles 1108 et 1134 du Code civil).

À l'inverse, la rupture conventionnelle du contrat est soumise à une procédure spécifique (entretiens, respect de certains délais) et à un certain formalisme (écrit obligatoire). Par ailleurs, si le départ négocié a une cause économique (suppression ou transformation d'emploi ou modification du contrat de travail refusée par le salarié consécutive à des difficultés économiques notamment), l'employeur doit respecter la procédure de licenciement économique.

Si une rupture conventionnelle est conclue pour une cause économique alors que des licenciements économiques sont effectués dans le même temps, la rupture conventionnelle doit être prise en compte pour déterminer la procédure de licenciement à mettre en œuvre.



Concernant le droit à indemnité :

Sauf si le départ négocié a une cause économique, l'employeur n'est pas obligé de verser au salarié une indemnité.

À l'inverse, en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié doit percevoir une indemnité, dont le montant minimum est prévu par la loi.

Articles L. 1237-11, L. 1237-12 et L. 1237-13 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 mars 2011, n°10-11581

C/ La rupture conventionnelle n'est pas une transaction

La rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat.

La transaction est quant à elle conclue entre le salarié et l'employeur après la rupture du contrat (licenciement, démission).

La transaction permet de mettre fin à un litige ou de prévenir un différend entre l'employeur et le salarié, par l'échange de concessions réciproques, et évite ainsi le règlement du litige devant le Conseil de prud'hommes.

La Cour de cassation a expressément rappelé qu'une rupture conventionnelle n'était pas une transaction. En conséquence, le salarié ne peut pas renoncer à agir en justice vis-à-vis de son employeur dans une convention de rupture. Une telle renonciation n'est possible que dans une transaction.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 15 décembre 2010, n°09-40701

IV

Procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail

II/Procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail

A/ Cas de recours à la rupture conventionnelle

Le recours à la rupture conventionnelle du contrat est autorisé en principe pour tous les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, y compris :

- En cas de suspension du contrat de travail du salarié et lorsque celui-ci ne bénéficie d'aucune protection particulière du fait de cette suspension. A titre d'exemple, la rupture est possible pendant un congé sabbatique, un congé sans solde ou un congé parental d'éducation ;
- Pour un salarié français, titulaire d'un contrat à durée indéterminée de droit français, travaillant pour une entreprise étrangère établie en France ;
- Pour les avocats salariés ;
- Pour les médecins du travail ;
- Pour les anciens salariés protégés.

En bref

Les salariés en CDI, à temps complet ou partiel

Les personnes en congé sans protection spécifique

Pour un salarié français, titulaire d'un contrat à durée indéterminée de droit français, travaillant pour une entreprise étrangère établie en France

Pour les avocats salariés

Pour les médecins du travail

Pour les anciens salariés protégés

Le recours à la rupture conventionnelle du contrat est interdit :

- Lorsque le contrat de travail est suspendu et que le salarié bénéficie d'une protection particulière rigoureusement encadrée. A titre d'exemple, la rupture conventionnelle est impossible au cours d'un congé maternité ou d'un arrêt de travail faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. Un Conseil de prud'hommes a également exclu le recours à la rupture conventionnelle avec un salarié inapte (Conseil de prud'hommes des Sables d'Olonne, 25 mai 2010, n°F 09/00068) ;
- Dans le cadre des accords de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences ;

- Dans le cadre de la mise en œuvre des plans de sauvegarde de l'emploi ;
- Dans le cadre d'un contrat d'apprentissage ;
- Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ;
- Dans le cadre d'un harcèlement moral (Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 30 janvier 2013, n°11-22332).

En bref

Les personnes avec protection spécifique

Dans le cadre de la GPEC

Dans le cadre d'un PSE

Les contrats d'apprentissage

Les CDD

Les personnes victimes de harcèlement



À noter : l'administration est venue apporter des précisions sur la possibilité de recourir à la rupture conventionnelle dans un contexte économique difficile pour l'entreprise.

Elle a précisé que la rupture conventionnelle ne doit pas permettre à l'employeur de s'affranchir des règles protectrices du salarié en cas de licenciement économique et notamment de son obligation d'établir un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).

Ainsi, l'autorité administrative refusera l'homologation d'une ou plusieurs ruptures conventionnelles signées par l'employeur afin de ne pas avoir à mettre en place un PSE.

Elle précise que constitue un indice de fraude à l'établissement d'un PSE le dépassement de certains seuils :

- Dix demandes d'homologation de rupture conventionnelle sur une période de 30 jours ;
- Au moins une demande sur une période de 3 mois faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de 3 mois immédiatement antérieure ;
- Une demande au cours des 3 premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

La Cour de cassation a précisé que le comité d'entreprise ou les syndicats ne pouvaient pas demander l'annulation de ruptures conventionnelles au motif que ces ruptures auraient été faites pour contourner les obligations de l'employeur en matière de PSE. Elle a estimé en effet que la validité des ruptures conventionnelles ne pouvait être contestée que par les parties (employeur et salarié).

Par contre, elle a énoncé que les ruptures conventionnelles, qui ont une cause économique et s'inscrivent dans un processus global de réduction des effectifs, doivent être prises en compte pour déterminer les obligations de l'employeur en matière de consultation des représentants du personnel et en matière de mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009. Instruction DGT n°02 du 23 mars 2010 ; Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 mars 2011, n°10-11581



A savoir :

Vous ne pouvez pas conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en Contrat à Durée Déterminée (CDD).

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail réservé aux salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI).

S'agissant du CDD, la cessation du contrat de travail s'opère de plein droit à l'arrivée de son terme. Lorsque le terme est précis, le contrat prend fin à la date indiquée sur le contrat. Lorsque le terme est imprécis, le contrat prend fin à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

La rupture anticipée du CDD est possible dans 6 hypothèses :

Faute grave du salarié

Accord amiable salarié/employeur

Force majeure

Embauche du salarié en CDI

Inaptitude définitive du salarié

Rupture de la période d'essai

Même dans l'hypothèse d'un accord amiable de l'employeur et du salarié pour rompre le CDD, cet accord n'est pas formalisé par une rupture conventionnelle. L'accord est constaté par écrit (Circulaire DRT 14 du 29/08/1992). Cet écrit permet notamment d'établir la volonté claire et non équivoque de rompre le contrat. La rupture anticipée du contrat à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, qui intervient en dehors de ces cas ouvre droit à des dommages et intérêts.

Source : Article L. 1243-1, L. 1243-2, L. 1243-3, L. 1243-4 du Code du travail.

B/ Tenue d'un ou de plusieurs entretien(s)

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être définitivement consignée par écrit **qu'après la tenue d'un ou plusieurs entretiens entre l'employeur et le salarié.**

Cet entretien permet à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur le principe d'une

rupture amiable du contrat et de convenir des modalités de cette rupture, ainsi que du montant de l'indemnité de rupture que le salarié percevra.

La loi ne prévoit pas le moment et le lieu du ou des entretien(s), et la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée. Dans cette attente, il semble préférable d'appliquer les mêmes règles que pour le licenciement, et de prévoir que les entretiens auront lieu pendant le temps de travail, au lieu où s'effectue le travail, au siège social, ou dans un autre lieu si cela est justifié.

Durant l'entretien, s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, **le salarié peut se faire assister soit par :**

- Une personne de son choix appartenant à l'effectif de l'entreprise.
Il peut s'agir du délégué syndical, du délégué du personnel, d'un membre du comité d'entreprise ou de tout autre salarié de l'entreprise.
- Un conseiller que le salarié aura choisi sur la base d'une liste dressée par le Préfet (cette liste est consultable auprès de chaque section de l'inspection du travail et auprès de chaque mairie).

S'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si le salarié décide de se faire assister pendant l'entretien, **il doit auparavant en informer l'employeur**. La loi ne prévoit pas les modalités de cette information.

Aux termes de la circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009, l'employeur doit prendre en charge le **remboursement des frais de déplacement** du conseiller du salarié. L'intervention du conseiller s'impute sur son crédit d'heures. En outre, si le conseiller effectue au moins quatre interventions au cours d'une année civile, il a droit à une indemnité forfaitaire annuelle de 40 € (article D. 1232-8 du Code du travail).

L'employeur peut également se faire assister lors de cet entretien, mais uniquement si le salarié l'est lui-même, et s'il en a informé le salarié au préalable. La loi ne prévoit pas les modalités de cette information. Il est préférable de le faire par écrit.

L'employeur peut se faire assister soit par :

- Une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise
- Une personne relevant de son organisation syndicale d'employeurs ou un autre employeur de la même branche professionnelle si l'entreprise compte moins de 50 salariés



Attention : ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent se faire assister par un avocat.



A noter : le nom et la qualité des personnes qui ont éventuellement assisté le salarié et/ou l'employeur doivent figurer sur la convention de rupture.

*Article L. 1237-12 du Code du travail.
Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008*

C/ Etablissement d'une convention de rupture écrite

La rupture conventionnelle du contrat de travail doit être formalisée par écrit, dans une convention de rupture, signée par l'employeur et le salarié, en deux exemplaires. Chacune des parties reçoit un exemplaire, sous peine de nullité de la convention de rupture (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 février 2013, n°11-27000).

Les conditions de rupture du contrat de travail et l'indemnité que le salarié percevra doivent obligatoirement être définies dans la convention.

En pratique, un arrêté ministériel du 8 février 2012 a fixé le modèle de formulaire de demande d'homologation. Vous devez utiliser ce formulaire. Aucun autre document n'est obligatoire. Cependant, vous pouvez établir vous même, en complément, une convention de rupture, que vous annexerez au formulaire. Ce complément pourra, par exemple, prévoir le traitement de la clause de non concurrence.

Contenu de la convention de rupture :

Noms et adresses du salarié et de l'employeur

Emploi, qualification et ancienneté du salarié. L'ancienneté s'apprécie à la date de rupture, et non à la date de la signature de la convention de rupture, et tient compte des années incomplètes.

Convention collective applicable

Rémunération mensuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois

Date(s) du ou des entretiens avec les noms et qualités des éventuels assistants

Montant de l'indemnité versée

Date envisagée de la rupture du contrat

Eventuelles informations ou commentaires, à l'exclusion de la motivation de la rupture

Date de fin du délai de rétractation

Mention «lu et approuvé» du salarié et de l'employeur, avec indication de la date de signature.

Précisions :

- Concernant le Droit Individuel à la Formation (DIF) : une Cour d'appel (Cour d'appel de Rouen, 27 avril 2010, n°09/04140) a estimé que la convention de rupture devait également mentionner les droits acquis par le salarié au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF). Il est donc préférable de mentionner les droits du salarié au titre du DIF sur la convention de rupture.
- Sur la date de rupture : le contrat peut être rompu au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation. Sous cette réserve, les parties peuvent rompre le contrat de travail à la date qu'elles souhaitent. Aucun « préavis » ne s'applique en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail.
Le contrat de travail s'applique normalement tant que la date de rupture n'est pas atteinte. Le salarié peut, par exemple, être en congés payés ou dispensé de préavis.

- Sur le montant de l'indemnité de rupture : cette indemnité ne peut pas être inférieure au montant le plus élevé entre l'indemnité légale et l'indemnité conventionnelle de licenciement. Si le salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture minimum est calculée au prorata du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise.

Articles L. 1237-11, L. 1237-13 et L. 1237-14 du Code du travail.
 Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008
 Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009



A savoir :

La rupture conventionnelle ne prive pas le salarié de ses droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

En effet, le Code du travail exclut le bénéfice du Droit Individuel à la Formation en cas de faute lourde ou lorsque la rupture du contrat de travail n'ouvre pas droit à une indemnisation au titre du chômage. Ainsi, seuls la démission non légitime et le licenciement pour faute lourde privent le salarié de son droit individuel à la formation. Le salarié conserve donc ses droits au DIF lorsqu'il signe une rupture conventionnelle.

A l'issue du contrat de travail du salarié, vous devez lui remettre un certificat de travail sur lequel figure le nombre d'heures acquises au titre du DIF et le nom de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) dont dépend votre entreprise.

Références :
 Articles L.6323-18 et D1234-6 du Code du travail ; Note d'information PE n°2010-80 du 17 mai 2010,
 BOPE n°2010-40

D/ Délai de rétractation

A compter de la date de signature de la convention par les deux parties, l'employeur et le salarié disposent d'un **délai de 15 jours calendaires** pour exercer leur droit de rétractation (jours calendaires : tous les jours de la semaine sont comptés).

Ce délai commence à courir le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et s'achève au 15^{ème} jour à 24 heures. Ainsi, pour une convention signée le 1^{er} août, le délai de rétractation expire le 16 août à 24 heures.



Attention : si le délai expire un samedi, un dimanche, ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (attention à tenir compte des jours fériés spécifiques à certaines régions, comme dans les DOM et en Alsace-Moselle). Le délai de rétractation de 15 jours calendaires doit être **impérativement respecté**. A défaut, la convention de rupture amiable ne pourra être validée par la Direccte.



À noter : ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. En pratique, il s'agira d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou d'une lettre remise en mains propres contre décharge (voir notre modèle de lettre, plus bas).

Article L. 1237-13 al. 3 du Code du travail.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 - Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009

E/ Homologation de la convention de rupture

Une demande d'homologation doit être adressée à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) par la partie la plus diligente. Cette demande doit contenir un exemplaire de la convention de rupture.

À quelle Direccte adresser la demande ?

- La demande d'homologation doit être envoyée à la Direccte dont **relève l'établissement où le salarié est employé**. Pour connaître l'adresse, se rendre sur le site TeleRC.gouv.fr, rubrique «Mon interlocuteur en région».

Quand adresser la demande ?

- La demande d'homologation doit être envoyée à la Direccte au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation. Il est préférable d'envoyer la demande par lettre recommandée avec avis de réception, afin d'avoir la preuve de la date de réception.

Délai de réponse de la Direccte :

- À compter de la réception de la demande, la Direccte dispose d'un **délai d'instruction de quinze jours ouvrables** pour s'assurer que les conditions prévues par la loi sont respectées et que les parties ont librement consenti à la convention.
- Ce délai commence à courir **le jour ouvrable suivant la date de réception de la demande** (jours ouvrables : sont inclus tous les jours de la semaine sauf le dimanche et les jours fériés).
- Dans l'hypothèse où l'employeur et le salarié ont envoyé chacun une demande d'homologation, le délai d'instruction commence à partir de la réception de la demande parvenue en premier.
- Suite à la réception de la demande d'homologation, la Direccte envoie à chaque partie un accusé de réception précisant la date d'arrivée de la demande et la date de fin du délai d'instruction.
- Durant ce délai d'instruction, la Direccte prendra et notifiera à chaque partie **soit l'homologation de la rupture amiable, soit le rejet de la demande de rupture amiable.**

Le rejet doit être motivé.

Par exemple :

- Manque d'information sur les parties (rémunération, ancienneté) ;

- Non respect du délai de rétractation ;
- Date de rupture du contrat de travail prévue avant l'expiration du délai de réponse de la Direccte ;
- Montant de l'indemnité de rupture inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement
Si la Direccte refuse l'homologation, le contrat de travail se poursuit.

Si la Direccte ne répond pas dans le délai de 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.

Le contrat peut être rompu **au plus tôt** le lendemain du jour de l'homologation.



En résumé, il s'écoulera environ un mois et demi entre la signature de la convention de rupture entre le salarié et l'employeur et la rupture définitive du contrat :

- établissement de la convention de rupture
- délai de rétractation de 15 jours calendaires
- envoi de la convention à la Direccte pour homologation
- délai de réponse de la Direccte de 15 jours ouvrables

= soit délai d'environ un mois et demi entre la signature de la convention de rupture et la rupture définitive du contrat.



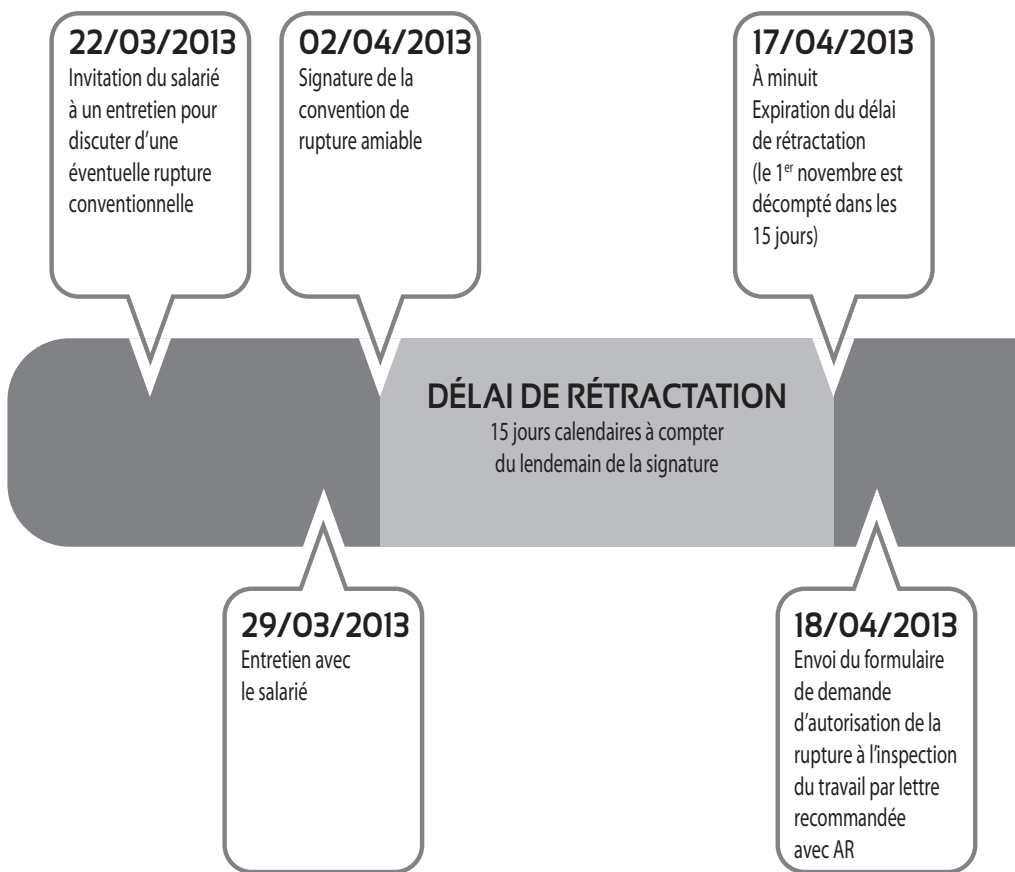
À noter : il est désormais possible de remplir et de saisir en ligne une demande de rupture conventionnelle, dès lors qu'elle ne concerne pas un salarié protégé.

Le site TeleRC (www.telerc.travail.gouv.fr) permet de contrôler :

- que les champs obligatoires sont renseignés
- que les délais légaux sont respectés
- que l'indemnité de rupture est au moins égale au minimum légal.

II/Procédure de rupture conventionnelle du contrat de travail

Exemple de calendrier :



En bref

- 1/ L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le principe de la rupture
- 2/ Signature du formulaire
- 3/ Délai de rétractation
- 4/ Homologation par la Direccte
- 5/ Rupture du contrat de travail

22/04/2013

Réception du
formulaire par
l'inspection du
travail

13/05/2013

L'inspection du travail
autorise la rupture
(dernier jour du délai ;
le 11 novembre, férié,
n'est pas un jour
ouvrable)

DÉLAI POUR L'AUTORISATION

15 jours ouvrables à compter
du lendemain de la réception
du formulaire par l'inspection du travail

23/04/2013

Le délai commence
à courir...

14/05/2013

Premier jour possible
pour fixer la rupture
du contrat

F/ Remise des documents de fin de contrat et déclaration à l'URSSAF pour les salariés de plus de 55 ans

Au moment du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur doit lui remettre les documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle Emploi, reçu pour solde de tout compte).

Au plus tard le 31 janvier de chaque année, l'employeur doit adresser une déclaration à l'URSSAF, qui mentionne le nombre de ruptures conventionnelles conclues avec les salariés de plus de 55 ans.

Article L. 1221-18 du Code du travail

G/ Droit du salarié aux allocations chômage

En cas de rupture amiable du contrat de travail, le salarié bénéficie du droit aux allocations chômage, selon les mêmes conditions qu'un salarié licencié.

Ainsi, le salarié doit remplir les conditions :

- D'inscription auprès de l'assurance chômage,
- D'affiliation : au moins 4 mois ou 610 heures au cours des 28 derniers mois, pour un salarié âgé de moins de 50 ans, ou au cours des 36 derniers mois pour un salarié de 50 ans et plus.
- De recherche active d'emploi, et être physiquement apte à travailler,
- D'âge : avoir moins de soixante ans. Cependant, si le demandeur d'emploi ne peut pas prendre sa retraite, il pourra recevoir des allocations chômage au maximum jusqu'à soixante-cinq ans.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008

H/ Contestation de la rupture amiable du contrat de travail

L'employeur et le salarié peuvent contester la rupture conventionnelle du contrat de travail, devant le conseil de prud'hommes. L'action doit être exercée avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

La contestation pourra porter notamment sur la convention elle-même, sur son homologation ou sur le refus d'homologation par la Direccte. Le salarié peut également demander l'annulation de la rupture conventionnelle, lorsqu'il était au moment de la signature de l'acte, dans une situation de violence morale du fait du harcèlement moral dont il était victime (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 janvier 2013, n°11-22332).

Le comité d'entreprise et les syndicats ne peuvent pas contester la validité d'une rupture conventionnelle, car ils n'y sont pas parties.



A noter : l'homologation ne peut pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Article L. 1237-14 du Code du travail.

Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008.

Cour de cassation, chambre sociale, 9 mars 2011, n°10-11581

III/

Zoom sur l'indemnité de rupture conventionnelle

III/ Zoom sur l'indemnité de rupture conventionnelle

A/ Calcul du montant plancher de l'indemnité de rupture

1/ Principe

L'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, selon le montant le plus favorable.

L'indemnité légale de licenciement est égale à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté du salarié, auxquels s'ajoutent 2/15^{ème} de mois de salaire au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Si votre convention collective prévoit une indemnité de licenciement d'un montant supérieur, l'indemnité de rupture plancher devra être calculée conformément à la convention collective.

2/ Calcul de l'ancienneté du salarié

L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de rupture du contrat. Cette date doit figurer dans la convention de rupture.

Pour le calcul de l'indemnité de rupture, les années incomplètes de présence du salarié dans l'entreprise doivent être prises en compte.

De même, si un salarié a moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité de rupture plancher doit être calculée au pro-rata du nombre de mois de présence dans l'entreprise.

3/ Base de calcul de l'indemnité de rupture

L'indemnité de rupture est calculée sur la base des salaires des 3 ou des 12 derniers mois, selon ce qui est le plus favorable au salarié. Si le salarié a perçu des primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 ou des 12 derniers mois, ces sommes seront prises en compte dans la base de calcul, au prorata.

Exemple :

Monsieur Dupond est salarié cadre depuis le 1er mai 2013. Il perçoit **2 000 €** bruts mensuels. La convention collective des bureaux d'études techniques, dite « Syntec », est applicable au sein de la société.

Monsieur Dupond conclut une rupture conventionnelle. La date de rupture de son contrat est fixée au 1er mars 2013.

Au 1er mars 2013, Monsieur Dupond a **3 ans et 10 mois** d'ancienneté, soit **3,83 ans d'ancienneté** ($3 + 10/12 = 3,833$)

La convention collective Syntec prévoit que l'indemnité de licenciement des cadres est **d'1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté, sans pouvoir excéder un plafond de 12 mois**. L'indemnité de licenciement de la convention collective Syntec est donc plus importante que l'indemnité prévue par la loi.

Monsieur Dupond aura droit à une indemnité de rupture conventionnelle égale au minimum à : **2 000 X 3,833 X 1/3 = 2 555,33 €**

B/ Plafonds d'exonération de l'indemnité de rupture

Pour les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle signée en 2013, le régime social et fiscal évolue.

Précédemment, les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle étaient soumises à cotisations sociales au taux de 8% de CSG/CRDS pour les sommes qui dépassaient le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. Au-delà de 72.744 euros, les sommes étaient soumises à cotisations salariales et patronales, dès le premier euro.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2013 assujettit les indemnités de rupture conventionnelle, pour leur partie exonérée de cotisations de sécurité sociale (soit 74.064 euros), au forfait social au taux de 20%, sur la partie qui est exonérée de cotisations et de CSG/CRDS, et la partie qui est exonérée de cotisations mais assujettie à la CSG/CRDS.

Au-delà de 2 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), les cotisations sociales s'appliquent en plus de la CSG et de la CRDS.

Au-delà de 10 PASS, les cotisations sociales et la CSG s'appliquent dès le 1er euro.

Toutefois, si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite, alors le montant de son indemnité est entièrement soumis aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS, quel que soit son montant.

Article 21 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2013

En pratique :

Les parties, employeur et salarié, décident de signer une rupture conventionnelle après 5 années de collaboration. Le salarié perçoit un salaire brut mensuel de 2.000 euros.

Dans ce cas, l'indemnité légale de licenciement (en l'absence de dispositions conventionnelles plus favorables) atteint les 2.000 euros ($2000 \times 0,20 \times 5 = 2.000$). Toutefois, d'un commun accord, les parties décident de porter ce montant à **8 000 €**.

A ce montant, s'applique la **CSG/CRDS**, au taux de 8%, calculée sur le montant excédant l'indemnité légale de licenciement, ce qui représente **480 €** [$(8.000 - 2.000) \times 0,08$].

Le **forfait social** de 20% s'applique quant à lui sur :

- la partie qui est exonérée de cotisations et de CSG/CRDS ($2.000 \times 0,20$) pour atteindre **400 €** ;
- la partie qui est exonérée de cotisations mais assujettie à la CSG/CRDS ($6.000 \times 0,20$) pour atteindre **1 200 €**.

Dans ce cas de figure, l'employeur doit verser au titre de la rupture conventionnelle :

- **1 600 €** de forfait social ($1200 + 400$)
- **7 520 €** net de CSG/CRDS au titre de l'indemnité de rupture ($8000 - 480$).

La somme perçue par le salarié est exonérée d'impôt sur le revenu.



A noter : avec la réforme, le coût d'une rupture conventionnelle devient moins intéressant pour l'employeur, et relativement proche de celui d'un licenciement.

IV/

**Rupture conventionnelle
des salariés protégés**

IV/ Rupture conventionnelle des salariés protégés

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié protégé (ex : membre du comité d'entreprise), mais la procédure est alourdie par rapport à un autre salarié.

A/ Qu'est ce qu'un salarié protégé ?

On entend par «salarié protégé» au sens des articles L.2411-1 et L.2411-2 du code du travail, les salariés protégés à raison de leur mandat (tels que le délégué du personnel, le délégué syndical, le membre élus du comité d'entreprise, etc.).

B/ Consulter le Comité d'entreprise

Avant de signer une convention de rupture avec un délégué du personnel ou un membre (élu ou désigné) du comité d'entreprise, l'employeur doit recueillir l'avis du comité d'entreprise. Celui-ci entend le salarié concerné par la rupture conventionnelle, puis vote à bulletin secret. L'avis du comité d'entreprise doit figurer sur le procès-verbal de la réunion.

Si vous n'avez pas de comité d'entreprise, vous n'êtes pas tenu de consulter les délégués du personnel.

C/ Établir la convention de rupture

Rédiger une convention de rupture consiste à remplir le formulaire réglementaire, spécifique aux salariés protégés, et défini par les arrêtés du ministère du travail des 18 et 28 Juillet 2008.

Ce formulaire est divisé en 4 parties, dont 3 seulement vous intéressent pour le remplir :

- 1/ Informations relatives aux parties à la convention
- 2/ Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle
- 3/ Convention de Rupture

La quatrième partie est réservée à la décision de l'inspection du travail.

Il faut tout d'abord renseigner les coordonnées complètes de chacune des parties, le nom de la convention collective applicable, l'ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture, et la rémunération mensuelle brute perçue par le salarié au cours des douze mois précédents. Ces éléments permettront notamment à l'inspection du travail de vérifier que l'indemnité de rupture mentionnée par la suite respecte le minimum obligatoire.

Ensuite, il faut indiquer la date du ou des entretiens qui se sont déroulés entre le salarié et l'employeur, en précisant à chaque fois si l'une et/ou l'autre des parties était assistée lors de cet entretien.

Enfin, il convient de préciser les modalités de cette rupture, et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, et la date envisagée de rupture du contrat de travail. Celle-ci ne pourra intervenir avant le lendemain du jour de l'autorisation de la rupture. Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, en accord avec le salarié concerné, la date de fin du contrat de travail.

L'employeur doit également mentionner la date de fin de délai de rétractation et de dater et signer ce formulaire. Cette dernière formalité vaut tant pour l'employeur que pour le salarié. Chacune des parties doit recevoir un exemplaire de la rupture conventionnelle, sous peine de nullité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 février 2013, n°11-27000

D/ Respecter le délai de rétractation

Avant d'envoyer la convention de rupture, vous devez respecter un délai de 15 jours (15 jours calendaires, y compris samedi et dimanche).

Ce délai correspond au délai de rétractation dont vous bénéficiez, ainsi que le salarié, si vous souhaitez revenir sur la rupture du contrat.

Il débute le lendemain de la signature du formulaire de rupture conventionnelle. S'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.



A noter : ce droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

E/ Envoyer la convention de rupture et autorisation

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente doit déposer la demande d'autorisation à l'inspection du travail dont vous relevez. Le procès-verbal du comité d'entreprise doit être joint à la demande d'autorisation.

L'inspection du travail statue dans les 15 jours ouvrables (dimanches et jours fériés chômés exclus) de la demande, à moins que les nécessités de l'enquête ne justifient une prolongation de ce délai. Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La validité de la convention dépend de cette autorisation. Le contrôle de l'administration porte sur le respect des conditions, la liberté de consentement des parties, et l'absence de lien entre la rupture et le mandat du salarié.

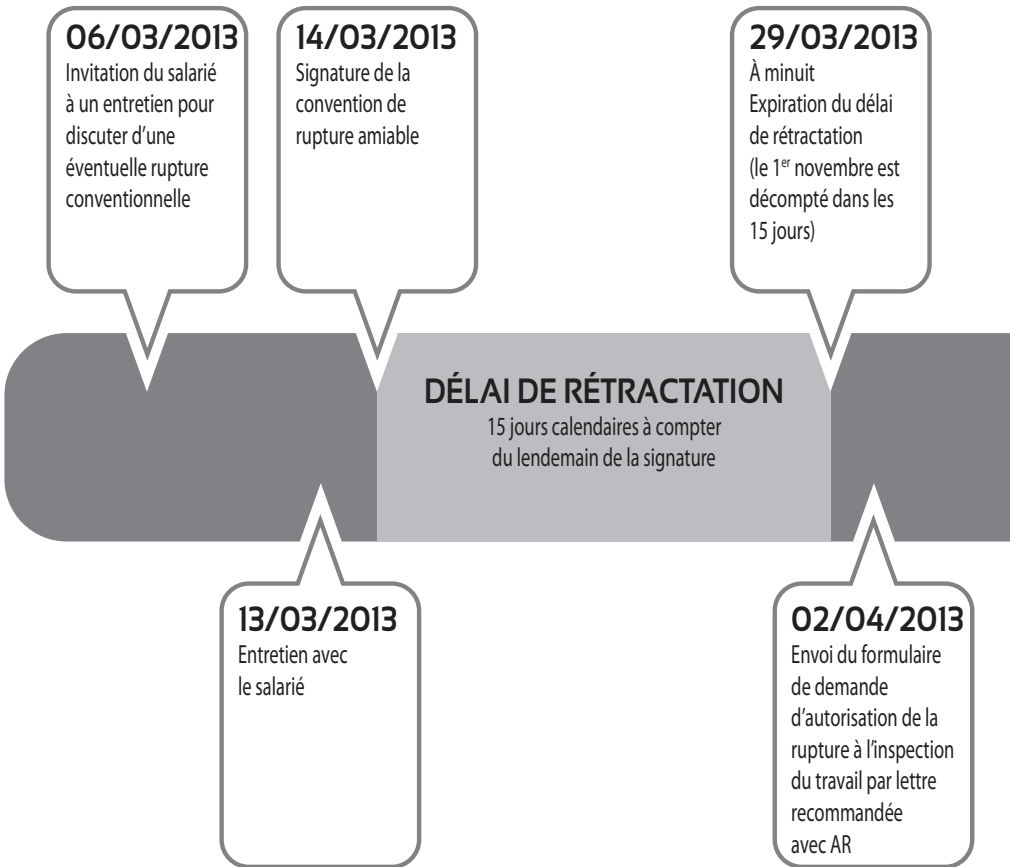
En cas de refus d'autorisation, le contrat de travail doit continuer de s'exécuter normalement.



Attention : le délai de 15 jours ouvrables est indicatif. L'inspection du travail peut se prononcer au-delà de ce délai. Si elle ne s'est pas prononcée dans les deux mois, cela vaut refus de la demande. Vous pouvez contester cette décision de refus devant le ministre chargé du travail (recours gracieux), ou devant les tribunaux administratifs (recours contentieux), dans les deux mois de la notification du refus d'autorisation.

V/ Rupture conventionnelle des salariés protégés

Exemple de calendrier :



En bref

- 1/ L'employeur et le salarié se mettent d'accord sur le principe de la rupture
- 2/ Signature du formulaire
- 3/ Délai de rétractation
- 4/ Autorisation par l'inspecteur du travail
- 5/ Rupture du contrat de travail

04/04/2013

Réception du formulaire par l'inspection du travail

23/04/2013

L'inspection du travail autorise la rupture (dernier jour du délai ; le 11 novembre, férié, n'est pas un jour ouvrable)

DÉLAI POUR L'AUTORISATION

15 jours ouvrables à compter du lendemain de la réception du formulaire par l'inspection du travail

05/04/2013

Le délai commence à courir...

24/04/2013

Premier jour possible pour fixer la rupture du contrat

V/

Modèles

IV/ Modèles

A/Lettre d'invitation du salarié à négocier dans le cadre d'une rupture conventionnelle (entreprises sans représentant du personnel)

Nom et adresse de l'entreprise

Nom et adresse du salarié

Date

Lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame ou Monsieur,

[Eventuellement] :

Nous faisons suite à notre entrevue (**ou entretien téléphonique**) en date du **< à préciser >** au cours duquel nous avons évoqué ensemble la possibilité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail conformément aux dispositions inscrites aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Par la présente, nous vous proposons de nous rencontrer le **< préciser la date >** à **< préciser l'heure >** dans le bureau **< à préciser >**.

Dans le cadre de cette négociation, nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister, si vous le souhaitez, par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller extérieur figurant sur la liste établie par le Préfet.

Vous pouvez consulter cette liste :

- Dans les locaux de l'Inspection du travail **< préciser l'adresse >**
- A la mairie **< préciser l'adresse >**

Nous vous prions, en tout état de cause, de bien vouloir nous informer par écrit (**mail ou courrier**) avant le **< préciser la date >** de votre décision de vous faire ou non assister au cours du ou des entretiens à venir.

Dans l'attente de vous lire,

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression ...

< Signature de l'employeur >

B/ Lettre d'invitation du salarié à négocier dans le cadre d'une rupture conventionnelle (avec représentants du personnel)

Nom et adresse de l'entreprise

Nom et adresse du salarié

Date

Lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge

Madame ou Monsieur,

[Eventuellement] :

Nous faisons suite à notre entrevue **(ou entretien téléphonique)** en date du **< à préciser >** au cours duquel nous avons évoqué ensemble la possibilité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail conformément aux dispositions inscrites aux articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail.

Par la présente, nous vous proposons de nous rencontrer le **< préciser la date >** à **< préciser l'heure >** dans le bureau **< à préciser >**.

Dans le cadre de cette négociation, nous vous rappelons que vous pouvez vous faire assister, si vous le souhaitez, par un salarié de votre choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Nous vous prions, en tout état de cause, de bien vouloir nous informer par écrit **(mail ou courrier)** avant le **< préciser la date >** de votre décision de vous faire ou non assister au cours du ou des entretiens à venir.

Dans l'attente de vous lire,

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression ...

< Signature de l'employeur >

E/ Lettre d'exercice du droit de rétractation

Si la rétractation est exercée par le salarié :

A l'intention de M.
Adresse

Date

Lettre notifiée en recommandé avec accusé de réception

Objet : Exercice du droit de rétractation tel que prévu par l'article L.1237-13 du Code du travail

Madame ou Monsieur,

A la date du **<date>** une convention de rupture conventionnelle, soumise aux dispositions des articles L.1237-11 et suivants du Code du travail me concernant a été signée à l'issue d'un (ou plusieurs) entretien préalable.

Cette convention prévoyait à l'article **<préciser>** la possibilité d'exercer jusqu'au **<préciser>** minuit mon droit à rétractation. Aussi, je vous informe par le présent courrier, que je fais usage de cette faculté.

Je me tiens à votre entière disposition afin d'évoquer avec vous les suites à donner à la nullité de la convention de rupture.

<Qualité et signature>

Si la rétractation est exercée par l'employeur :

A l'intention de M.
Adresse

Date

Lettre notifiée en recommandé avec accusé de réception

Objet : Exercice du droit de rétractation tel que prévu par l'article L.1237-13 du Code du travail

Madame ou Monsieur,

A la date du **<préciser>** nous avons signé à l'issue d'un (**ou plusieurs**) entretien(s) préalable, une convention de rupture conventionnelle relevant des articles L.1237-11 et suivants du Code du travail.

Cette convention nous permettait à l'article **<préciser>** d'exercer jusqu'au **<préciser>** minuit notre droit à rétractation.

Aussi, je vous informe par le présent courrier, que nous faisons usage de cette faculté.

Nous nous trouvons donc libérés de l'ensemble des obligations qui étaient à notre charge. Votre contrat de travail se poursuit dans les conditions initialement prévues.

Nous nous tenons à votre entière disposition afin d'évoquer avec vous les suites à donner à la nullité de la convention de rupture.

<Qualité et signature>

VII

**Dix idées reçues
sur la rupture
conventionnelle**

VI/ Dix idées reçues sur la rupture conventionnelle

1 La rupture conventionnelle est :

- **Un synonyme de transaction**
 - **Un licenciement à l'amiable**
 - **Un mode autonome de rupture du contrat de travail**
 - **Une rupture qui résulte de la convention collective**
-
- **La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte de la volonté commune de l'employeur et du salarié de mettre un terme à leurs relations contractuelles.

Ce mode de rupture concerne l'ensemble des salariés en contrat à durée indéterminée. En effet, la rupture conventionnelle n'est pas envisagée comme mode de rupture anticipée du contrat à durée déterminée (2).

Lorsque le salarié est en CDI, certains cas particuliers vont également l'exclure du bénéfice de ce mode de rupture, notamment lorsque :

- il se trouve confronté à des faits de harcèlement moral (3) ;
- il est en période d'essai (4) ;
- son entreprise a mis en place une GPEC ou un plan de sauvegarde de l'emploi (5).

Ce mode de rupture suit une procédure particulière. La signature de la rupture doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens, au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention et donc les conditions de la rupture.

La rupture devra ensuite être formalisée au moyen d'un document officiel de demande d'homologation, dont le modèle a été fixé par arrêté (6). C'est lors du dernier entretien que la convention de rupture est signée.

Cette convention doit contenir différentes informations concernant :

- l'employeur : sa raison sociale, le nom du signataire, ses coordonnées, le numéro de Siret de l'entreprise...
- le salarié : ses nom et prénom, son adresse, son emploi et sa qualification, la convention collective applicable, son ancienneté ainsi que sa rémunération mensuelle brute moyenne,
- le déroulement de la procédure : le nombre d'entretiens qui ont eu lieu ainsi que leurs dates,

- la date de rupture envisagée,
- le montant de l'indemnité versée,
- le nombre d'heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Un délai de 15 jours calendaires intervenant après la signature de la convention permet aux parties si elles le désirent de se rétracter.

Si cette faculté n'est pas mise en œuvre, la partie la plus diligente enverra à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation et de l'emploi (DIRECCTE) la demande d'homologation. Elle disposera d'un délai de 15 jours ouvrables pour l'homologuer (6).

• **La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :**

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction qui vise à régler une contestation née de la rupture du contrat de travail (7). Ainsi, la rupture du contrat de travail est déjà intervenue.

La transaction n'est donc pas un mode de rupture du contrat de travail contrairement à la rupture conventionnelle (8).

• **La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :**

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient en cas d'accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licenciement résulte uniquement de la volonté de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement n'a pas besoin de faire l'objet d'une homologation pour être valable, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références :

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Articles L1243-1 et L1243-2 du Code du travail

(3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 janvier 2013, n° 11-22332

(4) Article L1231-1 du Code du travail

(5) Article L1237-16 du Code du travail

(6) Arrêté du 8 février 2012, NOR ETST 1204155A

(7) Article L1237-14 du Code du travail

(8) Article 2044 du Code civil

(9) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 décembre 2012, n° 11-15471

2

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, l'entretien avec l'employeur n'est pas nécessaire, puisqu'il s'agit d'une rupture d'un commun accord.

- **Vrai ?**
- **Faux ?**

Faux. La procédure de rupture conventionnelle exige la tenue d'au moins un entretien entre l'employeur et le salarié (1).

Principe :

La rupture conventionnelle permet aux salariés en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) de rompre leur contrat de travail d'un commun accord avec l'employeur. Même s'il s'agit d'une rupture d'un commun accord, une procédure particulière doit être mise en œuvre.

En effet, un ou plusieurs entretiens doivent être organisés, au cours desquels les parties se mettent d'accord sur les conditions de la rupture de ce contrat de travail. Aucune obligation n'est imposée quant à la date, l'heure et le lieu de tenu de l'entretien. La loi n'impose pas non plus un nombre précis d'entretien.

L'employeur n'a pas l'obligation de convoquer le salarié par un courrier écrit (2).



A savoir :

Le salarié peut se faire assister pendant cet entretien. Dans ce cas, deux situations doivent être distinguées :

- Si l'entreprise dispose de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié représentant du personnel ou de tout autre salarié.

- En l'absence de représentant du personnel, le salarié peut demander l'assistance d'un membre du personnel ou d'un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (3).

Cette liste est dressée par le préfet et peut être consultée soit dans les bureaux de l'inspection du travail soit auprès de la mairie du domicile du salarié ou celle de son lieu de travail (4).

Lorsque le salarié décide de venir assister par une personne, il doit en informer son employeur au préalable.



A noter : L'employeur peut également se faire assister, dès lors que le salarié vient également accompagné. S'il souhaite être assisté, il doit en informer au préalable le salarié.

L'employeur pourra se faire assister par toute personne appartenant au personnel de son entreprise ou, lorsque son entreprise compte moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale employeur ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Ni le salarié ni l'employeur ne peuvent se faire assister par un avocat.

La qualité et le nom de la personne venue assister le salarié et/ou l'employeur doivent être inscrits dans le formulaire d'homologation (5).

Ces personnes peuvent faire part de leur commentaire sur le formulaire d'homologation de la rupture ou sur une feuille annexée.

Références :

- (1) Article L1237-12 du Code du travail*
- (2) Arrêt de la Cour d'appel de Rouen du 12 avril 2011, n° 10-04389*
- (3) Article L1237-12 1° et 2° du Code du travail*
- (4) Circulaire DRT n° 92-15 du 4 août 1992*
- (5) Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008, n°2-A*

3**Dans quel cas puis-je signer une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie ?**

- Lorsque mon congé maladie a pour origine un accident du travail ou une maladie professionnelle
- Lorsque mon congé maladie est d'origine non professionnelle
- Entre les deux examens médicaux constituant la visite de reprise avant une décision d'inaptitude
- Dans aucun cas

Le salarié en congé maladie peut signer une rupture conventionnelle uniquement si son congé maladie a une origine non professionnelle (1).

Principe :

Ainsi, la suspension du contrat de travail en raison d'un congé maladie d'origine non professionnelle ne saurait remettre en cause la validité de la convention de rupture dès lors qu'elle est librement consentie et qu'aucun litige ne pré existait (1), et ce même si la reprise du travail n'a été envisagée.

Cette position des juges du fond est conforme avec celle de l'Administration qui avait déjà considérée qu'aucune disposition n'interdisait aux parties de conclure une rupture conventionnelle lorsque les cas de suspensions ne bénéficient d'aucune protection particulière. Sont notamment visés le congé sabbatique, le congé sans solde, le congé parental d'éducation ou encore le congé maladie d'origine non professionnelle (2).

Dès lors que le salarié a donné son consentement de façon libre et éclairée, une rupture conventionnelle peut être signée avec un salarié en congé maladie d'origine non professionnelle. A l'inverse, en l'absence de consentement libre et éclairé, la convention de rupture pourra être annulée et la rupture du contrat de travail requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse (3).

**A savoir :**

Si le salarié signe une rupture conventionnelle alors qu'il est en arrêt maladie faisant suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, la rupture sera frappée de nullité (4). Là encore, il s'agit d'une décision conforme à la position de l'Administration. En effet, elle a précisé que la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée durant certaines périodes de suspension du contrat tel l'arrêt maladie imputable à un accident du travail ou à

une maladie professionnelle. Au cours de ces périodes, la rupture conventionnelle ne peut être valablement signée.

Cette solution sera la même pour un salarié déclaré inapte (5), et pour une salariée en congé maternité (6).



A noter : Les ruptures conventionnelles sont également interdites :

- Pour les agents contractuels de la fonction publique territoriale (7) ;
- Pour un salarié en CDD (8) ;
- Pour une personne en contrat d'apprentissage ;
- Lorsqu'elles interviennent dans le cadre d'une GPEC ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (9) ;
- Lorsqu'elles interviennent dans un contexte de harcèlement moral, puisque le salarié ne peut donner un avis éclairé (10) ;
- Pour rompre une période d'essai (11).

Références :

(1) Arrêt de la Cour d'appel de Rennes du 23 mars 2012, n° 10-06873
 (2) Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée

(3) Arrêt de la Cour d'appel d'Amiens du 11 janvier 2012, n° 11-00555

(4) Article L1226-13 du Code du travail ; Arrêt de la Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 3 avril 2012, n° 11-05043

(5) Arrêt de la Cour d'appel de Poitiers du 28 mars 2012, n° 10-02441

(6) Arrêt de la Cour d'appel de Bourges du 9 novembre 2012, n° 11-01636

(7) Réponse ministérielle n° 721 du 30 octobre 2012

(8) Article L1243-1 du Code du travail

(9) Article L1237-16 du Code du travail

(10) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 30 janvier 2013, n° 11-22332

(11) Article L1231-1 du Code du travail

4**Membre du CE, ai-je le droit de conclure une rupture conventionnelle ?**

- **Oui dans les mêmes conditions que tous salariés**
- **Oui, en respectant une procédure particulière**
- **Non, aucun salarié protégé ne peut conclure de rupture conventionnelle**
- **Non, la rupture conventionnelle n'est ouverte qu'aux délégués syndicaux**

Oui, les salariés protégés peuvent conclure une rupture conventionnelle en respectant une procédure spéciale (1).**Principe :**

Les salariés protégés (membres du CE, délégués du personnel, délégués syndicaux, conseillers prud'homaux, anciens délégués syndicaux...(2) peuvent opter, afin de rompre leur contrat de travail, pour la rupture conventionnelle. Toutefois, cette rupture pour être valable sera subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail (3).

Les candidats aux élections professionnelles n'étant pas spécifiquement visés, la Cour d'appel de Paris en a déduit qu'ils n'étaient pas soumis à la procédure particulière imposée pour les salariés protégés (4).

Pour autant, les salariés ayant demandé l'organisation d'élections, les salariés s'étant portés candidats aux élections professionnelles, ceux ayant disposé d'un mandat ainsi que le représentant de la section syndicale se sont vus attribués par la suite le bénéfice de cette procédure particulière (5).

**A savoir :**

La rupture conventionnelle est une rupture du contrat de travail prise d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Cette rupture sera valable si plusieurs étapes sont respectées.

Ainsi, un ou plusieurs entretiens doivent avoir lieu entre le salarié protégé et l'employeur. Ces entretiens permettront de définir les modalités de la rupture. L'employeur doit donner des informations précises quant à l'indemnité de rupture qui sera versée et concernant son régime social et fiscal

Au cours des entretiens, le salarié pourra se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise soit par un conseiller du salarié (6).

L'employeur doit par la suite informer et consulter le comité d'entreprise sur le projet. Son avis ne sera toutefois pas requis si le salarié protégé est un délégué syndical. Une fois cet avis obtenu, la convention de rupture pourra être signée (7).

Cette convention contiendra un paragraphe supplémentaire concernant les salariés protégés. Il y sera précisé les mandats détenus par le salarié ainsi que la date d'information et de consultation du comité d'entreprise.

Une fois la convention signée, l'employeur devra demander l'autorisation à l'inspecteur du travail de procéder à la rupture du contrat. Cette demande d'autorisation ne pourra être envoyée qu'après avoir respecté un délai de réflexion de 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature de la convention (8). Devront également être joints à la demande la convention de rupture ainsi que l'avis du comité d'entreprise.

L'inspecteur du travail dispose alors d'un délai de 15 jours ouvrables pour prendre sa décision (9). Il se chargera de vérifier la liberté du consentement des parties. Il pourra procéder à une enquête et entendre les parties.

Ce n'est qu'une fois l'autorisation écrite de l'inspecteur du travail reçue que la rupture pourra intervenir. En effet, le silence de l'inspection du travail ne vaut pas acceptation implicite. Au contraire, le silence pendant 2 mois, à compter du début de l'instruction, entraîne décision implicite de refus (10).

Lorsque la convention est homologuée, la rupture du contrat interviendra le lendemain du jour où l'autorisation a été donnée (11).



A noter : Un recours peut être formé contre la décision rendue par l'inspecteur du travail. Ce recours devra être formé devant le ministre chargé du travail (12).

Lorsque le statut protecteur du salarié n'a pas été respecté et que la procédure n'a pas été mise en œuvre, la rupture conventionnelle pourra être annulée (13).

Références :

- (1) Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée
- (2) Articles L2411-1 et L2411-2 du Code du travail
- (3) Article L1237-15 du Code du travail
- (4) Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 22 février 2012, n° 10-04217
- (5) Circulaire DGT N° 07/12 du 30 juillet 2012, fiche n° 14
- (6) Article L1237-15 du Code du travail
- (7) Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008
- (8) Article L1237-13 du Code du travail
- (9) Articles R2421-4 et R. 2421-11 du Code du travail
- (10) Circulaire DGT N° 07/2012 du 30 juillet 2012
- (11) Article L1237-12 du Code du travail
- (12) Article R2422-1 du Code du travail
- (13) Arrêt de la Cour d'appel de Chambéry du 6 mars 2012, n° 10-02394

5

Mon entreprise rencontre des difficultés économiques. Puis-je tout de même proposer une rupture conventionnelle à certains de mes salariés ?

- **Non, sauf si les salariés préfèrent signer une rupture conventionnelle plutôt que d'être licenciés pour motif économique**
- **Non, sauf si je trouve un accord avec le CE ou les délégués du personnel**
- **Oui, mais à condition de ne pas contourner la procédure de licenciement économique**
- **Oui, et cela me permettrait même de contourner la procédure de licenciement économique**

La rupture conventionnelle peut intervenir dans un contexte de difficultés économiques. Elle ne peut, toutefois, être utilisée pour contourner la procédure de licenciement économique.

Principe :

• **La règle**

Il est possible de conclure des ruptures conventionnelles dans un contexte économique difficile.

En effet, la rupture conventionnelle résulte de la seule volonté des parties. Par conséquent celle-ci peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques, qui l'amènent à réduire ses effectifs (1).

Il est donc possible, par exemple, alors que l'entreprise procède à des licenciements économiques, de conclure des ruptures conventionnelles pour des postes qui appartiennent à un domaine qui n'est pas directement touché par la mesure de licenciement (2).

• **L'exception**

L'administration précise que la rupture conventionnelle ne peut être utilisée dans l'objectif de détourner les règles relatives aux licenciements économiques collectifs. En effet, ce contournement aurait pour conséquence de priver les intéressés du bénéfice de certaines garanties, comme le contrat de sécurisation professionnelle ou encore le plan de sauvegarde de l'emploi (3).

La Cour de cassation (4) estime également que les ruptures conventionnelles qui interviennent dans un contexte de suppression d'emplois, doivent être prises en compte pour déterminer la procédure à suivre (qui varie selon le nombre de salariés concernés par la réduction d'effectif).

• Les sanctions

L'autorité administrative est chargée d'homologuer chaque rupture conventionnelle.

Afin de lutter contre les abus de certaines entreprises, l'inspection du travail qui est saisie de demandes fréquentes, massives ou qui s'intègrent dans un contexte économique difficile, doit vérifier que les ruptures conventionnelles soumises n'ont pas pour objet de contourner la réglementation relative aux licenciements économiques (5).

Si elle suppose un tel contournement, elle sanctionnera cette irrégularité en refusant d'homologuer les ruptures (6).

Par ailleurs, une rupture conventionnelle homologuée par l'autorité administrative, peut quand même être jugée non valable par un tribunal et être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse (7). C'est par exemple le cas lorsque le libre consentement du salarié n'a pas été garanti, ou lorsque la rupture a été signée dans un contexte conflictuel (8).

A noter que les litiges relatifs à la convention, à l'homologation ou au refus d'homologation peuvent faire l'objet d'un recours juridictionnel devant le Conseil de prud'hommes, dans un délai de 12 mois, à compter de la date d'homologation de la convention (9).

Pour aller plus loin :

La DIRECCTE, chargée d'homologuer la rupture conventionnelle, dispose d'un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour se prononcer sur la validité de la rupture (9).

Sa décision peut être implicite ou explicite.

En cas de rejet de la demande d'homologation, la décision sera nécessairement explicite. En effet, la DIRECCTE informe par écrit l'employeur et le salarié de son refus, ainsi que des raisons de celui-ci.

L'acceptation de la demande d'homologation est la plus fréquente. A l'expiration du délai d'instruction, le silence de l'administration vaut décision implicite d'acceptation.

Références :

(1) Instruction DGT n°02, 23 mars 2010, la

(2) Circulaire DGT n°2009-04, 17 mars 2009, 14

(3) Instruction DGT n°02, 23 mars 2010, 1b

(4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 mars 2011, n°10-11581

(5) Instruction DGT n°02, 23 mars 2010, 2

(6) Instruction DGT n°02, 23 mars 2010, 1b

(7) Arrêt de la Cour d'appel de Lyon du 23 septembre 2011, n°10-09122

(8) Arrêt de la Cour d'appel de Riom du 18 janvier 2011, n°10-00658

(9) Article L1237-14 du Code du travail

6

Je viens de signer une rupture conventionnelle. Puis-je me rétracter ?

- **Non, une fois la rupture conventionnelle signée il est impossible de se rétracter**
- **Oui, dans les 15 jours calendaires à compter de la signature de la convention**
- **Non, sauf si j'obtiens l'autorisation de mon employeur**
- **Oui, si la convention de rupture le prévoit expressément**

Vous pouvez vous rétracter d'une rupture conventionnelle dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la signature de la convention (1).

Principe :

Pour vous rétracter, vous devez adresser une lettre de rétractation à votre employeur. Pour attester de sa date de réception, il est donc conseillé de l'envoyer en recommandée avec accusé de réception.

Le délai de 15 jours court dès le lendemain de la signature de la convention de rupture et expire le 15ème jour à minuit. Tous les jours de la semaine sont décomptés. Si le délai de rétractation expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, le délai est prorogé jusqu'au lendemain du jour ouvrable suivant.

En cas de rétractation, le contrat se poursuit et la procédure de rupture conventionnelle est rompue.

Si aucune des parties ne s'est rétractée, la partie la plus diligente doit envoyer la demande d'homologation de rupture à la DIRECCTE.

Celle-ci dispose, à compter de la réception du formulaire, d'un délai de 15 jours ouvrables, pour décider d'homologuer ou non la convention de rupture.

L'administration vérifie notamment la réalité de votre consentement, le respect de la procédure de signature de la convention, et le montant de l'indemnité de rupture versée.

Le silence de l'administration vaut décision d'homologation. La rupture du contrat intervient au plus tôt soit le lendemain du jour où vous recevez la décision d'homologation soit le lendemain du jour où le délai d'instruction prend fin, si l'homologation est implicite.

Dans ce cas, vous pouvez contester la validité de la rupture conventionnelle en saisissant le conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation ou de refus d'homologation de la convention (2).



A savoir :

Un formulaire de demande d'homologation est disponible sur le site du ministère du travail. Ce formulaire peut être aussi directement rempli en ligne via le site « www.telerc.gouv.fr ».

Il devra contenir différentes informations notamment les noms des parties et les emplois occupés, la rémunération mensuelle brute des 12 derniers mois, les dates et nombres d'entretien et les modalités de rupture.

Avant de signer une rupture conventionnelle vous devez avoir avec votre employeur au moins un entretien. Votre employeur n'a pas l'obligation de vous convoquer par écrit.

Vous pouvez vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative du personnel dans votre entreprise, vous pouvez également vous faire assister d'un conseiller du salarié.

Vous devez en informer au préalable votre employeur (3). Ce dernier pourra se faire assister dès lors que vous êtes vous-même assisté. Il devra vous en informer avant l'entretien.



A noter : La rupture conventionnelle doit comporter une indemnité de rupture. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (4).

Si vous avez moins d'un an d'ancienneté au moment de la rupture de votre contrat, l'indemnité est calculée au prorata du nombre de mois de présence (5).

Lorsque votre contrat est rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle, vous pouvez bénéficier des allocations d'assurance chômage (6).

Références :

(1) Article L1237-13 du Code du travail

(2) Article L1237-14 du Code du travail

(3) Article L1237-12 du Code du travail

(4) Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, avenant N°4 du 18 mai 2009 étendu par arrêté du 26 novembre 2009

(5) Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009

(6) Article L5421-1 du Code du travail

7 Si je signe une rupture conventionnelle, je vais percevoir :

- Un mois de salaire
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Rien si je n'ai pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au moins égale à l'indemnité de licenciement (1).

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration (2).

Le salarié a le droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La DIRECCTE contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle considère que ce montant n'est pas suffisant, la rupture conventionnelle ne sera pas homologuée (3).

• Le montant de l'indemnité

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement. Aucun texte ne prévoyait spécifiquement que cette indemnité soit également supérieure à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est plus favorable que celle légale.

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 qui a été étendu, a posé cette obligation. Ainsi, les entreprises couvertes par son champ d'application doivent verser une indemnité qui ne peut être inférieure ni à l'indemnité légale de licenciement ni à l'indemnité conventionnelle (4).

Pour les autres, seule l'indemnité légale de licenciement doit être respectée.

En cas de licenciement, l'indemnité légale n'est prévue que pour les salariés comptant plus d'un an d'ancienneté.

Il a été spécifiquement convenu que dans le cadre de la rupture conventionnelle, le salarié qui compte moins d'un an d'ancienneté, bénéficiera d'une indemnité calculée au prorata du nombre de mois de présence (5).

• Le calcul du montant de l'indemnité

L'indemnité légale est égale à 1/5 de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute 2/15 de mois par année d'ancienneté dès lors que le salarié a plus de 10 ans d'ancienneté (6).

La base de calcul est la même que celle utilisée pour l'indemnité de licenciement. Il faut donc évaluer le salaire brut mensuel moyen qui a été versé, en tenant compte des éventuelles primes.

Ainsi, la moyenne sera calculée sur les trois et douze derniers mois. Celle qui sera la plus favorable au salarié sera prise en compte.

Par exemple :

Un salarié embauché dans une entreprise depuis 10 ans perçoit un salaire brut mensuel moyen de **2 300 €**. Quel montant minimum devra lui être versé au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

$$(1/5 * 2300 * 10) = \mathbf{4\ 600\ €}$$

Dans ce cas, l'employeur devra verser au minimum **4 600 €** d'indemnité de rupture.

Le calcul sera le même pour un salarié présent depuis 9 mois au sein de son entreprise et qui perçoit un salaire brut mensuel moyen de **1 900 €**.

$$(1/5 * 1900 * 9/12) = \mathbf{285\ €}$$

Dans ce cas, l'employeur devra verser au minimum **285 €** d'indemnité de rupture.

Références :

(1) Article L1237-13 du Code du travail

(2) Article L1237-11 du Code du travail

(3) Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008

(4) Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 / Arrêté d'extension du 23 juillet 2008 / Avenant à l'ANI du 18 mai 2009

(5) Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009

(6) Article R1234-2 du Code du travail

8

Mon employeur m'a proposé de signer une convention de rupture conventionnelle. Si j'accepte, je ne percevrai pas les allocations chômage.

- Vrai
- Faux

Faux. Le salarié dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement a droit aux allocations chômage dans les conditions de droit commun (1).

Principe :

Instituée par la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, la rupture conventionnelle du contrat de travail permet aux employeurs et aux salariés de mettre fin à leur relation de travail d'un commun accord. Ce mode de rupture permet aux parties de se mettre d'accord sur les modalités accompagnant cette rupture.

L'une des conditions pour bénéficier des allocations chômage est d'avoir été privé involontairement d'emploi, ce qui s'apparente le plus souvent au licenciement. Pour autant, les salariés ayant signés une rupture conventionnelle sont assimilés aux salariés ayant perdus involontairement leur emploi (2).

Le bénéfice des allocations d'assurance chômage est pour autant subordonné à l'homologation de la convention de rupture par la DIRECCTE. A défaut, le salarié ne pourra les percevoir (3).



A savoir :

Le salarié ne devra pas uniquement justifier d'avoir été privé involontairement de son emploi afin de bénéficier des allocations d'assurance chômage. En effet, il devra également justifier de différents autres éléments comme (4) :

- Etre physiquement apte à occuper un emploi ;
- Justifier d'une durée minimale de cotisation de 122 jours au cours des 28 derniers mois si le salarié a moins de 50 ans ou 36 derniers mois pour les salariés de plus de 50 ans ;
- Ne pas dépasser l'âge d'ouverture du droit à la retraite ; initialement fixé à 60 ans, il est progressivement reculé à 62 ans, pour les salariés nés à compter du 1er janvier 1956

- Etre à la recherche effective et permanente d'un emploi
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi
- Résider sur le territoire français (5).

Références :

(1) Articles L5421-1 et L5422-1 du Code du travail

(2) Circulaire Unedic n° 2011-25 du 7 juillet 2011

(3) Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 6 avril 2012, n° 11-06828

(4) Règlement général Unedic annexé à la convention du 6 mai 2011

(5) Circulaire Unedic n° 2011-25 du 7 juillet 2011

9

Si je signe une rupture conventionnelle, je perds automatiquement mes droits au DIF ?

- Vrai ?
- Faux ?

Faux, La rupture conventionnelle ne vous prive pas automatiquement de vos droits acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF).

En effet, lors de la rupture du contrat de travail d'un salarié, sauf faute lourde, et dès lors qu'elle ouvre droit à bénéfice de l'assurance chômage, le salarié a la possibilité de bénéficier de la portabilité de ses droits acquis au titre du DIF(1).

Ainsi, le salarié dont le contrat a été rompu par une rupture conventionnelle pourra bénéficier de la portabilité de son DIF, dès lors qu'il remplit toutes les conditions pour percevoir les allocations chômage.

Les droits acquis et non utilisés seront convertis en somme d'argent. Le nombre d'heures sera multiplié par la somme forfaitaire de 9.15€.

Le salarié pourra alors demander à en bénéficier soit auprès de son nouvel employeur et dans les deux ans suivant son embauche soit auprès de Pôle emploi lorsqu'il se trouve en situation de chômage.

- Auprès de son nouvel employeur :

Lorsqu'il en fait la demande à son nouvel employeur, il pourra réaliser, avec l'accord de ce dernier, une validation des acquis de l'expérience, un bilan de compétence ou une formation. L'action sera financée par l'OPCA dont relève son nouvel employeur. L'OPCA ne financera la formation qu'à hauteur du montant restant dû au titre du DIF du salarié. Si le coût de la formation excède ce montant, l'employeur devra prendre en charge le surcoût.

Si le salarié et l'employeur sont en désaccord quant à la formation à suivre, le salarié pourra tout de même en obtenir le financement par l'OPCA dont relève son nouvel employeur, dès lors que la formation qu'il souhaite suivre correspond aux priorités définies par accord collectif de branche ou d'entreprise (2).

- Auprès de Pôle emploi :

Le salarié pourra également en bénéficier auprès de Pôle emploi. Il pourra demander à réaliser un bilan de compétence, une validation des acquis de l'expérience ou tout autre type de formation. C'est l'OPCA dont dépendait son ancien employeur qui se chargera du financement au vu du nombre d'heures de DIF qui restaient acquises au salarié (3).

Références :

- (1) Article L6323-18 du Code du travail*
- (2) Questions-Réponses DGEFP du 9 juin 2011*
- (3) Note d'information PE N° 2010-80 du 17 mai 2010*

10

J'ai signé une rupture conventionnelle. Elle n'a pas été homologuée par l'Administration mais je peux tout de même toucher les allocations chômage.

- **Vrai, les allocations chômage sont dues même en l'absence d'homologation de la rupture conventionnelle**
- **Vrai, la rupture conventionnelle produit ses effets dès qu'elle a été signée par le salarié et l'employeur**
- **Faux, une rupture conventionnelle non homologuée ne donne pas lieu au versement d'allocations chômage**
- **Faux, les allocations chômage ne sont jamais dues après une rupture conventionnelle**

Non, une rupture conventionnelle non homologuée ne donne pas lieu au versement d'allocations chômage (1).

Principe :

Selon la loi, la validité de la rupture conventionnelle du contrat de travail est subordonnée à son homologation par l'Administration (2). Ainsi, une rupture conventionnelle qui n'a pas été homologuée par l'Administration n'est pas valide.

L'homologation n'est pas une simple formalité procédurale mais bien une condition de validité de la convention de rupture.

Pôle emploi pourra donc refuser le bénéfice des allocations chômage à un salarié qui a signé une rupture conventionnelle de son contrat de travail mais qui n'a pas été homologuée.

En effet, les allocations chômages ne sont versées que dans le cadre d'une rupture conventionnelle homologuée (3).



A noter :

L'homologation par l'Administration de la rupture conventionnelle d'un contrat de travail a un rôle très important puisqu'elle est nécessaire à sa validité.

La loi prévoit qu'à l'issue du délai de rétractation accompagnant la signature du formulaire de rupture conventionnelle, la partie la plus diligente (le salarié ou l'employeur) doit adresser une

demande d'homologation à l'autorité administrative. L'Administration dispose alors d'un délai de quinze jours ouvrables pour homologuer la rupture (4).

En l'absence de réponse de l'Administration dans ce délai, la rupture est réputée homologuée (5).



A savoir :

L'administration peut refuser d'homologuer une convention lorsque certains éléments ne sont pas présents ou erronés, notamment :

- L'assistance ou non du salarié et/ou de l'employeur au cours du ou des entretiens
- Le montant de l'indemnité de rupture prévue pour le salarié
- La date envisagée de rupture du contrat
- Le respect et la date de fin du délai de rétractation

Elle vérifiera également que toutes les mentions ont bien été renseignées comme :

- L'identité des parties
- L'ancienneté du salarié à la date présumée de rupture du contrat
- le calcul de son salaire mensuel brut moyen

Si l'administration a un doute concernant le consentement du salarié, elle pourra procéder à une enquête (6).

Références :

(1) Arrêt de la Cour d'appel de Paris du 6 avril 2012, n° 11-06828

(2) Article L1237-14 du Code du travail

(3) Articles L5421-1 et L. 5422-1 du Code du travail

(4) Article L1237-11 du Code du travail

(5) Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008, n° 3-A

(6) Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008, n° 3-B

à partir de
14,90 €
TTC

Votre convention collective 2013

**Votre convention
parmi 300 conventions
collectives !**

Accord de licence officielle

- Sommaire détaillé
- Livre broché
- Format : 14,8 x 21 cm

**Demandez ou trouvez votre
convention en appelant le
01 75 75 90 90**

*(Lundi au Vendredi / 9h-18h)
prix d'un appel local*



Votre entreprise est-elle en règle ?

Affichages obligatoires



Faites le point gratuitement avec nous au

01 75 75 90 90

(lundi-Vendredi / 9h-18h) - Prix d'un appel local