



LE SAVIEZ-VOUS ?

La loi "liberté pour choisir son avenir professionnel", permet de démissionner et de toucher les allocations chômage mais **uniquement pour les salariés qui ont un projet de création d'entreprise ou de reconversion professionnelle.**

Dans les autres cas de rupture individuelle d'un CDI, il convient de négocier une rupture conventionnelle.



La rupture conventionnelle est subordonnée à un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur peuvent se faire assister (article L. 1237-12 du Code du travail) mais en aucun cas par un avocat.

Nombre d'entretiens et assistance du salarié

La loi n'exige aucune formalité particulière pour la convocation ou la tenue du (ou des) entretien(s). Cependant, l'écrit est fortement conseillé puisqu'il laisse une trace de l'invitation à négocier.

Le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

- soit, en l'absence d'IRP dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste arrêtée dans chaque département par le préfet.

Il doit en informer l'employeur avant le ou les entretiens.

Le rôle respectif de ceux qui assistent à ces entretiens n'est pas défini par la loi mais on peut penser qu'ils jouent le rôle de témoins.

Il est conseillé de faire 2 entretiens minimum et 3 de préférence.

Premier entretien

Il s'agira notamment **d'échanger sur les motivations de chaque partie à conclure une rupture conventionnelle et sur les conséquences financières de cette rupture** (indemnité minimale, régime fiscal et social de celle-ci, bénéfice de l'assurance chômage, etc.).

Pour garantir la liberté de consentement du salarié, il est essentiel que celui-ci

sache qu'il peut, au cours de la discussion, recueillir les informations et avis nécessaires à sa décision.

L'employeur doit rappeler au salarié qu'il a la possibilité de contacter notamment le service public de l'emploi, qui pourra l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

Deuxième entretien

Il permet de définir les conditions financières et matérielles de la rupture et à l'issue duquel sera rédigée la convention de rupture conventionnelle.

Le contenu de la convention de rupture est libre. La convention peut donc prévoir le versement de toute indemnité sur laquelle les parties se seraient mises d'accord :

- **le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**, qui doit être au moins égal au montant de l'indemnité légale (ou conventionnelle) de licenciement.

Le décret du 25/09/2017 n° 2017- 1398 a modifié les modalités de calcul de l'indemnité légale de licenciement qui constitue le socle pour permettre le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle pour les salariés justifiant d'au plus dix ans d'ancienneté.

1^{ère} hypothèse : le salarié a une ancienneté inférieure ou égale à 10 ans, les modalités de calcul restent identiques à celles précédemment utilisées.

2^{ème} hypothèse : le salarié a une ancienneté supérieure à 10 ans. La nouvelle formule de calcul est la suivante :

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

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

Un simulateur de rupture est en ligne sur le portail gouvernemental suivant : https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portail.jsp?page_id=14

Régime fiscal : l'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu à la hauteur du montant de l'indemnité légale de licenciement, ou s'ils sont plus favorables, le plus élevé des 2 montants suivants, pris dans la limite de six fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS = 40 524 x 6 = 270 144 € en 2019) :

- deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture,
- 50 % du montant de l'indemnité.

Régime social : La fraction de l'indemnité de rupture exonérée d'impôt sur le revenu est également exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (90 048 € en 2019).

Concernant la CSG/CRDS, l'exonération est plafonnée au plus petit des deux montants suivants :

- le montant de l'indemnité légale de licenciement
- la part exonérée des cotisations sociales.

Il est indispensable que l'employeur informe le salarié sur le régime social et fiscal de cette indemnité et qu'il lui confirme le régime applicable par écrit, en annexe de la convention de rupture.

- **le sort du compte personnel de formation (CPF).** Les droits acquis sont intégralement transférables sans condition et doivent être mentionnés sur le certificat de travail.
- **le sort des autres avantages**, tels que le téléphone portable, etc...
- **l'indemnité compensatrice de congés payés** due si le salarié n'a pas pris tous les congés payés qu'il avait acquis.

- **les autres éléments de rémunération** restant dus au salarié par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

- **la portabilité de la couverture santé et prévoyance.**

Le salarié bénéficie, du maintien de sa couverture santé et prévoyance. La portabilité de la prévoyance est en effet liée à la prise en charge des anciens salariés par le régime du chômage, ce qui est le cas des salariés qui ont conclu une rupture conventionnelle.

En principe, le financement de cette obligation est assuré soit conjointement par l'ancien employeur et l'ancien salarié dans les mêmes proportions qu'avant la rupture du contrat de travail, soit par un mécanisme de mutualisation.

- **le montant de la contrepartie financière à la clause de non-concurrence,**

Si une clause de non-concurrence est prévue au contrat, l'employeur est tenu au versement de la contrepartie financière, à moins que les parties aient convenu de la neutraliser.

- **le bénéfice de l'assurance chômage** car les salariés dont la rupture du

contrat de travail résulte d'une rupture conventionnelle homologuée bénéficient du versement des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun.

- **la date de la rupture** (fixée au plus tôt le lendemain de l'homologation) ;

Il est conseillé :

- **de fixer la date de la rupture du contrat de travail au plus tôt 35 jours (voire 40 jours) après la date de signature de la convention ;**
- une fois le délai de rétractation écoulé, l'employeur adresse la demande d'homologation par lettre recommandée avec avis de réception, ce qui lui permet de pouvoir décompter le délai de 15 jours dont dispose l'administration pour examiner la demande, notamment lorsque l'administration ne répond pas. Dans ce cas en effet, l'homologation de la rupture est tacite.

L'ultime solution est de prévoir un préavis de rupture. La loi ne l'interdit pas. L'employeur et le salarié sont ainsi certains d'avoir une date de rupture postérieure à la date d'homologation.

Troisième entretien

Il est dédié à la signature de la convention.

A compter de la date de signature de la convention de rupture conventionnelle (3 exemplaires originaux sont nécessaires ; 1 pour le salarié, 1 pour l'employeur et 1 pour la Direccte) par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un **déla**

Le délai de 15 jours calendaires démarre le lendemain de la date de signature et se termine au quinzième jour à 24 heures.

Pour fixer la date de rupture du contrat, il faut tenir compte du délai de rétractation de 15 jours calendaires **ainsi que du délai de 15 jours ouvrables nécessaire à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour instruire l'homologation.**

Procédure d'homologation par l'administration

L'objet de la procédure d'homologation consiste à **vérifier le respect des conditions relatives à la procédure de rupture conventionnelle et de s'assurer de la liberté de consentement des parties et de l'accord du salarié.**

Selon la circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008, sont être considérés comme substantiels les points suivants :

- Les **informations relatives aux parties** (identités et adresses des parties à la convention de rupture) qui sont nécessaires à l'instruction de la demande d'homologation.

- **L'ancienneté du salarié** qui doit être exactement calculée, en années et mois, à la date présumée de la rupture du contrat de travail.

- Les **éléments de rémunération** : il est indispensable que les douze derniers salaires bruts versés au salarié soient communiqués, afin de permettre la détermination de la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

- La tenue d'au moins un **entretien**.

- **Les conditions d'assistance et la qualité des assistants** au regard des dispositions de l'article L. 1237-12 du Code du travail.

- La **signature de la convention de rupture** qui concrétise la volonté de chaque partie.

- La **date envisagée de rupture** du contrat de travail qui doit être cohérente au regard des délais de rétractation et d'instruction de la demande d'homologation ou d'autorisation, et ne peut en aucun cas être antérieure à celle de l'expiration du délai d'instruction par l'administration ou d'autorisation de l'inspecteur du travail.

- Le **droit de rétractation** de quinze jours calendaires doit être impérativement respecté.

- Le **montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** qui doit être au moins égal à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Enfin, la Direccte s'assure que les demandes de ruptures conventionnelles présentées par un employeur ne masquent pas des ruptures pour motif économique.

Lorsque le salarié est un salarié protégé, l'employeur doit obtenir non pas l'homologation de la convention par le Direccte, mais **l'autorisation de l'inspecteur du travail** (Code du travail, art. L. 1237-15).

Cette demande doit être adressée via le formulaire Cerfa 14599*01 par lettre recommandée avec avis de réception à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé le salarié protégé.

L'employeur ne peut adresser sa demande qu'une fois le délai de rétractation de 15 jours calendaires expiré.

Rupture conventionnelle et transaction

La Cour de cassation admet qu'un salarié et un employeur ayant signé une convention de rupture puissent conclure une **transaction** sous réserve :

- que celle-ci soit signée **postérieurement à l'homologation** de la rupture conventionnelle individuelle (ou à la notification de l'autorisation de l'inspection du travail pour les salariés protégés) ;
- et qu'elle ait pour **seul objet de régler un différend relatif à l'exécution du contrat de travail** (paiement d'heures supplémentaires, primes, congés payés, etc.) à condition que ces éléments ne soient

pas déjà compris dans la convention de rupture.

En revanche, **la transaction ne peut avoir pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat**. Il est donc impossible de faire signer au salarié une transaction par laquelle il renonce à tout recours judiciaire en contestation de la rupture conventionnelle.

À défaut, la transaction est nulle sans pour autant affecter de ce seul fait la validité de la rupture homologuée (*Cass. soc., 26 mars 2014, n° 12-21.136; Cass. soc., 25 mars 2015, n° 13-23.368; v. aussi : CA Rennes, 29 janvier 2016, n° 15/03344*).



Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner.

