

RUPTURE CONVENTIONNELLE - PROCEDURES

L'employeur et le salarié peuvent décider de mettre fin par consentement mutuel au contrat de travail.

Seul un CDI peut être rompu de cette façon.

Cette rupture résulte d'une convention signée (cf. pièce jointe) par les deux parties lors d'un entretien. Cette convention est soumise aux dispositions du droit du travail (art 2242-15 du code du travail).

PROCEDURE

1) L'entretien

Il doit y avoir au moins un entretien où le salarié et l'employeur conviennent conjointement d'une rupture conventionnelle (terme légal).

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant à l'entreprise
- soit par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'inspection du travail ou par la mairie

S'il choisit de se faire assister, il devra en avertir l'employeur avant la date prévue pour l'entretien.

L'employeur peut également se faire assister uniquement si le salarié se fait assister. Il peut demander l'assistance :

- soit par une personne appartenant au personnel de l'entreprise
- soit par une personne appartenant à une organisation syndicale d'employeurs
- soit par un employeur de la même branche

L'employeur qui se fait assister devra également en avertir le salarié avant la date de l'entretien.

Attention, lors de cet entretien, ni l'employeur, ni le salarié, ne peuvent se faire assister par un avocat !

Lors de cet entretien, si les deux parties sont d'accord pour rompre le contrat, ils remplissent la convention de rupture ensemble.

2) La convention de rupture : contenu

La convention de rupture indique :

- les coordonnées des deux parties concernées.
- L'emploi, la qualification et ancienneté du salarié (l'ancienneté s'apprécie à la date envisagée de la rupture, et non à la date de la signature de la convention de rupture et tient compte des années incomplètes).

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEUN LES BAINS, France
Tel: +33 (0)1 34 05 07 71 Fax: +33 (0)1 34 05 01 69
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000 €
Website: www.sedigroup.com
Email: info@sedigroup.com

SEDI UK LTD

Argentum, 2 Queen Caroline Street, LONDON W6 9DX, UK
Tel: +44 (0)203 427 525 Fax: +44 (0)203 427 5252
Company registered in England & Wales, n° 3494781
Website: www.sedigroup.com
Email: info@sedigroup.com

- La convention collective applicable.
- La rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois
- La date du 1^{er} entretien et des suivants s'il y a lieu ainsi que les nom et qualité des éventuels assistants
- Le montant de l'indemnité de rupture : ce montant est au moins égal aux indemnités de licenciement conventionnelles (voir votre convention collective) ou légales (pas moins de 1/5^{ème} de mois de salaire multiplié par le nombre d'années d'ancienneté selon le code du travail). Le montant peut être équivalent à plusieurs mois de salaire. Il doit être indiqué en lettres sur la convention de rupture.
- La date envisagée de la rupture du contrat de travail. Au lendemain de l'entretien, il faut compter minimum 6 semaines calendaires (du lundi au dimanche) pour déterminer la date de rupture de contrat. Nous conseillons 7 semaines. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date qui convienne à chacun et qui sera plus éloignée du délai minimal calculé.
- La date de fin du délai de rétractation : à partir du jour de la signature de cette convention, vous avez droit à un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Au lendemain de cette période, si aucune partie ne se rétracte quant à la rupture amiable, il faudra envoyer cette convention en recommandé avec accusé de réception, à l'inspection du travail dont dépend la société. Elle peut être envoyée par l'une ou l'autre des parties
- La date et signature de chaque partie précédée de la mention « lu et approuvé ».

Précisions :

- Droit Individuel à la Formation (DIF) : les juges estiment que l'employeur doit informer le salarié, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, des droits qu'il a acquis au titre du DIF. Il est donc préférable de mentionner les droits du salarié au titre du DIF sur la convention de rupture.
- Aucun préavis ne s'applique en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail. Ainsi, si la date de fin de contrat est prévue 2 mois après l'entretien, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de préavis de 3 mois comme prévu dans son contrat initial pour une rupture traditionnelle (démission ou licenciement).

3) Homologation de la convention de rupture conventionnelle :

La convention de rupture doit être envoyée à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi), par l'une ou l'autre des parties. La DIRECCTE a un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (sont exclus les dimanches et jours fériés), soit environ 3 semaines calendaires. Ce délai d'instruction démarre au lendemain de la réception de votre demande, d'où la nécessité d'envoyer votre courrier en recommandé avec accusé de réception.

A défaut de notification de l'inspection du travail passé ce délai d'instruction, l'homologation de la convention de rupture est réputée acquise.

Si l'homologation est refusée dans ce délai de 15 jours ouvrables, l'une des parties ou les deux peuvent former un recours contre ce refus d'homologation. Le refus doit être motivé.

Tant que la date de rupture du contrat de travail indiquée dans la convention n'est pas atteinte, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer. Le salarié peut donc prendre des congés si l'employeur accepte.

Un recours juridictionnel reste possible jusqu'à 12 mois après la date de l'homologation de la convention de rupture. Au-delà, tout recours est irrecevable.

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France
 Tel : +33 (0)1 34 05 07 71 Fax : +33 (0)1 34 05 01 69
 RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
 SARL au capital de 14 000 €
 Website : www.sedigroup.com
 Email : info@sedigroup.com

SEDI UK LTD

Argentum, 2 Queen Caroline Street, LONDON W6 9DX, UK
 Tel : +44 (0)203 427 525 Fax : +44 (0)203 427 5252
 Company registered in England & Wales, n° 3494781
 Website : www.sedigroup.com
 Email : info@sedigroup.com

4) Régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle :

L'indemnité de rupture n'est pas soumise à cotisations sociales et imposition dans la limite de 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (75 096€ en 2014).

Depuis le 1^{er} janvier 2013, cette part non soumise à charges sociales, est désormais soumise à une nouvelle cotisation employeur intitulée « forfait social » et est égale à 20% de cette part.

Exemple 1 : l'indemnité de rupture conventionnelle est de 40 000 €.

- Cette somme ne sera pas soumise à charges, en revanche elle sera soumise au forfait social, soit 8 000€ (40 000 x 20%).

Exemple 2 : l'indemnité de rupture conventionnelle est de 100 000€.

Les premiers 75 096€ ne sont pas soumis à charges sociales mais sont soumis au forfait social (75 096 x 20% = 15019.20€).

La différence de 24901€ (100 000 – 75 096) est soumise à charges salariales et patronales, mais pas au forfait social.

EXCEPTION ! Pour les personnes bénéficiant d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture est entièrement soumise à l'ensemble des cotisations sociales.

La rupture conventionnelle donne droit à des indemnités chômage.

Sources : ministère du travail, mise à jour du 1^{er} janvier 2014.

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEEN LES BAINS, France
Tel : +33 (0)1 34 05 07 71 Fax: +33 (0)1 34 05 01 69
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000 €
Website : www.sedigroup.com
Email : info@sedigroup.com

SEDI UK LTD

Argentum, 2 Queen Caroline Street, LONDON W6 9DX, UK
Tel : +44 (0)203 427 525 Fax : +44 (0)203 427 5252
Company registered in England & Wales, n° 3494781
Website : www.sedigroup.com
Email : info@sedigroup.com