

## Fiche pratique

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi de modernisation du marché du travail a défini un nouveau mode de rupture du contrat de travail, la rupture conventionnelle. Ce mode de rupture existe depuis le 20 juillet 2008.

## 1<sup>ère</sup> étape – Un entretien obligatoire

Lors de la première étape, l'employeur et le salarié élaborent ensemble le principe et les modalités de la rupture conventionnelle au cours d'un ou de plusieurs entretiens. Il doit y avoir **consentement mutuel**.

Le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou, en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller choisi sur une liste. Il en informe alors l'employeur.

Celui-ci peut, dans ce cas, demander assistance à un salarié (ex. : DRH) ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, à un membre de son organisation syndicale ou à un employeur de sa branche.

## 2<sup>ème</sup> étape – Une convention à signer

Cette étape est formalisée par la signature d'une convention qui fixe, notamment, la date de rupture du contrat et le montant de l'indemnité due au salarié, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Cette convention met en évidence le consentement mutuel.

À compter du lendemain du jour de la signature de la convention, l'employeur et le salarié ont, chacun, un **délai de rétractation de 15 jours calendaires**.

*Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant.*

Celui qui use de ce droit doit en informer l'autre par courrier, de préférence par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.

## 3<sup>ème</sup> étape – Homologation de la Convention

Une fois le délai de rétractation écoulé, et en guise de dernière étape, la convention doit être homologuée par le directeur départemental du travail et de l'emploi.

La demande est transmise par l'employeur ou le salarié au moyen d'un formulaire officiel (CERFA).

Le DIRECCTE a **15 jours ouvrables d'instruction** (dimanches et jours fériés chômés exclus). Ce délai commence à courir au lendemain de la réception de la demande d'homologation par la DIRECCTE.

*Lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prorogé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable suivant.*

Passé ce délai, en cas de silence, l'homologation est acquise. La DIRECCTE compétente est celle du lieu où est établi l'employeur.

## La date de rupture du contrat de travail

La fin du contrat a lieu au plus tôt le lendemain de l'homologation, sachant que les parties peuvent avoir fixé dans la convention une date plus tardive qui convienne à chacune.

Aucun préavis n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle.

## L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Le montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est égal à l'indemnité légale de licenciement.

Pour les salariés ayant moins de 8 mois d'ancienneté (et qui n'aurait normalement pas eu droit à l'indemnité légale de licenciement), l'indemnité de rupture conventionnelle sera quand même versée, sur la base de l'indemnité légale de licenciement proratisée selon le nombre de mois de présence.

Comme pour le calcul de l'indemnité de licenciement, l'indemnité de rupture conventionnelle est basée sur la moyenne des 3 ou des 12 derniers salaires bruts mensuels (selon le plus favorable au salarié).

*Se posait alors la question de savoir si, dans le cas de la rupture conventionnelle, l'indemnité légale de licenciement était toujours à verser, ou s'il fallait la comparer aux dispositions des conventions collectives, parfois plus favorables prévues en matière d'indemnité de licenciement.*

Pour trancher ce point, les partenaires sociaux ont signé un **avenant à l'ANI du 11 janvier 2008**, pour préciser ce point. Etendu par arrêté publié au JO le 27/11/2009, celui-ci impose aux entreprises concernées le **versement de l'indemnité conventionnelle, si celle-ci est plus favorable**. Mais cet arrêté d'extension n'a pas les mêmes effets pour toutes les entreprises :

➤ **Les entreprises devant verser l'indemnité légale de licenciement :**

Ce sont les entreprises non couvertes par l'ANI, malgré l'extension :

- professions libérales,
- secteur sanitaire et social,
- particuliers employeurs,
- entreprise du secteur agricole.

➤ **Les entreprises devant verser l'indemnité de licenciement conventionnelle, si elle est plus favorable :**

Ce sont les entreprises adhérentes à une fédération relevant du MEDEF, de la CGPME ou de l'UPA, ou non adhérentes, mais dont l'activité est représentée par une fédération patronale adhérente du MEDEF, de l'UPA ou de la CGPME.

**Pour ces entreprises, si la convention collective prévoit 2 montants d'indemnité de licenciement différentes, celle à retenir est la moins élevée des 2, tout en restant plus favorable à l'indemnité légale de licenciement.**

➤ **Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture :**

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS, **dans la limite du montant de l'indemnité de licenciement.**



**Attention** : il n'y a pas d'exonération possible lorsque le salarié **est en âge de bénéficier d'une pension de retraite de base** (régime sécurité sociale). Dans certains cas, cela peut viser des salariés dès l'âge de 57 ans ! L'indemnité de rupture est alors intégralement imposable et soumise à cotisations.

Dans ce cadre, en cas de contrôle Urssaf, l'employeur doit pouvoir présenter au contrôleur un **document relatif aux droits du salarié à la retraite de base.** (par exemple, un relevé de carrière).

***Si l'employeur n'a pas ce document (qu'il doit demander au salarié), il y a risque de redressement.***

## Droits ouverts après la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle ouvre droit, pour le salarié :

- Au bénéfice des allocations chômage, si celui-ci remplit bien sûr les conditions d'indemnisation
- A la portabilité de la prévoyance et de la mutuelle, selon l'ancienneté du salarié et dans la limite de 12 mois (cf notre [fiche pratique](#) sur ce thème)

## Mise en garde : la rupture conventionnelle n'est pas possible dans certains cas

➤ **Une rupture conventionnelle qui serait conclue en vue de contourner des garanties en matière de licenciement « spécifiques » n'est pas valable :**

Par exemple, il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle pour éviter un licenciement économique ou de Plan de Sauvegarde de l'Emploi.

*En revanche, depuis un arrêt du 9/05/2019, la Cour de Cassation admet désormais qu'un salarié déclaré inapte, même suite à un AT ou une maladie professionnelle, puisse conclure une rupture conventionnelle.*

➤ **De même, ce type de rupture supposant un « commun accord » entre les parties, elle n'est pas possible en cas de différend entre l'employeur et le salarié.**

Le conseil de prud'hommes a ainsi récemment requalifié la rupture conventionnelle en licenciement irrégulier et abusif, en considérant que l'existence d'un contexte conflictuel (juste après un avertissement) fait obstacle à ce mode de rupture.