

La rupture conventionnelle

- Guide du militant -



De plus en plus de ruptures de contrats de travail se font sous la forme de la rupture conventionnelle. C'est parfois un moyen pour l'employeur de se "débarrasser" de ses salariés à moindre frais.

La CGT s'oppose à tout licenciement déguisé sous la forme de rupture conventionnelle, au lieu des procédures d'inaptitude, de licenciement économique. Que faire en cas de proposition de rupture conventionnelle? Puis je m'y opposer? Comment l'utiliser pour quitter mon emploi si je le souhaite? Quels sont mes droits?



Conditions de validité

Si le licenciement économique s'impose, il est plus avantageux de refuser la rupture conventionnelle



- L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. (Article L1237-11 C. Trav)
- La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
- Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle doit garantir la liberté du consentement des parties.
- La rupture conventionnelle doit respecter le cadre légal sinon c'est un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc. 15 octobre 2014)
- Homologation obligatoire

Vice du consentement

Nullité de la convention:

- Violence morale du fait d'un harcèlement (Soc 30 janvier 2013)
- Dans un contexte conflictuel, si l'employeur a induit en erreur le salarié (Soc. 9 juin 2015)
- Si la convention est conclue sous la contrainte
- Si le salarié n'a pas reçu son exemplaire de la convention et dans ce cas c'est un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc. 6 février 2013)

Absence de nullité:

- L'existence d'un différend au moment de la conclusion de la convention (Soc. 23 mai 2013)
- Si le salarié n'a pas été informé de son droit à l'assistance (Soc. 29 janvier 2014)
- Sauf fraude ou vice du consentement, la convention peut être conclue pendant un arrêt de travail suite à un accident de travail, une maladie professionnelle ou pendant un congé de maternité (ainsi que les 4 semaines suivant la reprise du travail) (Soc. 25 mars 2015)





DROIT A UNE ASSISTANCE

- Le salarié doit être informé de son droit à être assisté lors du ou des entretiens concernant la rupture conventionnelle: ce défaut d'information ne remet pas en cause la validité de la rupture sauf s'il a vicié le consentement Soc. 29 janvier 2014
- En cas de présence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise: possibilité de choisir un membre du personnel pour se faire assister Article L1237-12 C. Trav
- En cas d'absence d'institutions représentatives du personnel: possibilité de se faire assister par un conseiller du salarié inscrits sur les listes administratives Soc. 29 janvier 2014
- L'employeur peut se faire assister par une personne qui n'est pas extérieure à l'entreprise
- Le salarié doit informer au préalable son employeur qu'il se fera assister. Idem pour l'employeur

Cas spéciaux

- Salariés protégés: autorisation de l'inspection du travail
- Médecin du travail : autorisation de l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail
- Consultation des représentants du personnel s'il y a une cause économique et dans le cadre d'un processus de réduction des effectifs ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi Soc. 9 mars 2011



DÉLAIS

- Pas de délai entre d'une part l'entretien au cours duquel les parties conviennent de la rupture du contrat et d'autre part la signature de la convention de rupture. (Soc. 3 juillet 2013)
- Délai de rétractation du salarié de 15 jours après la signature de la convention: avant l'expiration de ce délai on ne peut pas la faire homologuer. L'administration ne peut pas être le destinataire de la lettre de rétractation.



HOMOLOGATION

(Article L1237-14 C. Trav)

- La partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la DIRECCTE avec un exemplaire de la convention de rupture
- L'autorité a 15 jours ouvrables à compter de la réception pour s'assurer du respect des conditions prévues
- A défaut de notification au bout de 15 jours, l'homologation est réputée acquise
- En cas de litige, recours devant le Conseil des prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation



Le cas de la rupture conventionnelle collective



L'employeur a seul l'initiative de la rupture conventionnelle collective qui ne peut être réalisée que dans le cadre d'un accord collectif : les ruptures d'un commun accord qui en découlent ne peuvent pas être imposées par l'une ou l'autre des parties.



L'accord doit être validé par la DIRECCTE. L'absence de réponse au bout de 15 jours après la réception du dossier vaut validation. En cas de refus, l'employeur doit présenter un nouvel accord prenant en compte les modifications demandées.



L'employeur doit transmettre une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE et aux salariés signataires de l'accord.



- L'indemnité de rupture ne peut pas être inférieure à celle due pour un licenciement économique
- Pas de priorité de réembauche ni d'obligation de proposer le même poste en cas d'amélioration de la situation financière de l'entreprise
- Pas de possibilité de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle

Informations contenues dans l'accord collectif:

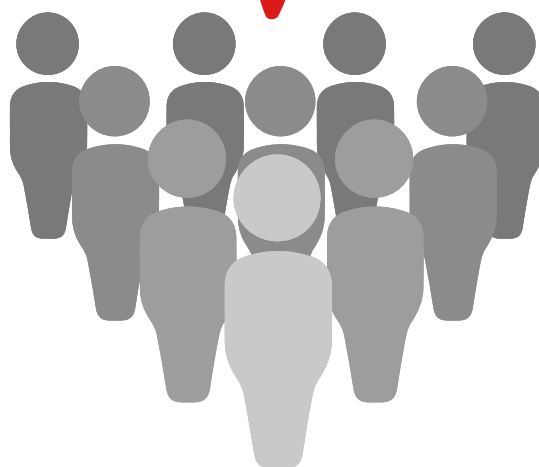
- Conditions d'information du comité social et économique
- Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective
- Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier
- Conditions de transmission et d'examen des candidatures
- Critères de départage entre candidats au départ
- Manières de calculer des indemnités de rupture garanties au salarié
- Mesures d'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents
- Clauses de suivi de l'accord

*Articles L1237-19 à
L1237-19-14 du
Code du travail*



Candidature:

- Le salarié candidat donne son accord par écrit à l'employeur
- Aucune obligation de candidater
- Salariés protégés: autorisation de l'inspection du travail (après avis du médecin inspecteur du travail pour le médecin du travail)



Le calcul des indemnités de rupture conventionnelle

Article L1237-13 C. Trav



Minimum légal

Article R1234-1 à R1234-5

- Ancienneté inférieure à 10 ans: 1/4 de mois de salaire brut par année d'ancienneté
- Après la 10ème année: 1/3 de mois de salaire brut pour les années à partir de la 11ème année

DE PLUS EN PLUS DE RUPTURES CONVENTIONNELLES



A noter

Article L242-1 C. de la Sécurité Sociale

- Salaire de référence: moyenne des 12 derniers mois précédant la rupture ou 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué)
- Passage à temps complet ou temps partiel: calcul proportionnel à la durée de travail à temps plein et à temps partiel
- Mêmes exonérations de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu que pour l'indemnité de licenciement. Lorsque l'indemnité versée dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, elle est soumise à cotisations et contributions sociales dans son intégralité
- Soumises au forfait social du 1er euro jusqu'à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale
- Soumise à la CSG seulement pour la part du montant qui excède le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle
- Droit à l'assurance chômage



Un problème ?
Une question ?
Contactez votre
syndicat CGT ou
votre UL →



CGT UD SOMME

cgtssomme@orange.fr