

TOUT SAVOIR SUR

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

En vigueur depuis juin 2008, la rupture conventionnelle individuelle permet à un employeur et à un salarié de rompre le contrat à durée indéterminée (CDI) d'un commun accord. Rupture sans motif apparent, opportunité de réorientation pour les uns, sortie sans contentieux pour les autres, la rupture conventionnelle est une 3^e voie entre le licenciement et la démission.

Force est de constater que la rupture conventionnelle a le vent en poupe ; une croissance qui semble n'avoir que faire des crises économiques ou sanitaires puisque même 2020 dépasse les 400 000 ruptures, soit plus de 30 000 par mois.

Un succès fou

Le succès de ce mode de rupture « à l'amiable » n'est pas sans incidence sur les comptes de l'Assurance chômage car les retours immédiats à l'emploi ne

BON À SAVOIR

Pour les salariés en CDD ou en intérim ?

Les salariés en CDD ou intérimaires n'ont pas la possibilité de conclure une rupture conventionnelle. Pour eux, une rupture amiable ne peut se faire, en pratique, que par un avenant au contrat pour avancer le terme de la mission.

sont pas la majorité des situations. Près de 4,7 millions de ruptures conventionnelles individuelles ont ainsi été homologuées par l'administration depuis sa création en 2008, par la loi de modernisation du marché du travail. La crise sanitaire n'a eu qu'un faible impact sur ce nombre : à la fin de l'année 2021, il s'élevait à 453 528.

Quelles conditions d'accès à la rupture conventionnelle ?

Si un employeur et un salarié en CDI sont d'accord pour rompre le contrat de travail, seule la voie de la rupture conven-



Par Ronan Darchen



tionnelle est aujourd'hui autorisée. Évidemment, mais encore faut-il le rappeler, la rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'employeur ou le salarié, elle doit reposer sur un consentement libre et mutuel de chacun.

La convention a simplement pour objet de préciser les conditions de la rupture du CDI, et même en cas de suspension du contrat de travail, la rupture conventionnelle individuelle reste possible. La jurisprudence de la Cour de cassation s'est plusieurs fois exprimée à ce sujet, qu'il s'agisse d'un congé parental d'éducation comme d'un arrêt de travail pour mala-

die non professionnelle. L'important est que le consentement du salarié soit réellement libre et éclairé (cassation sociale du 30 septembre 2013, n° 12-19711). Ainsi, la Cour a indiqué en mai 2019 que sauf cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture peut aussi être valablement conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident de travail. Le même raisonnement est employé lorsque la rupture conventionnelle est conclue pendant le congé de maternité ou la période de protection (cassation sociale du 25 mars 2015, n° 14-10149).

Ne pas contourner un licenciement économique

Il peut être tentant pour l'employeur d'utiliser la rupture conventionnelle pour échapper aux obligations liées au licenciement économique (reclassement, accompagnement, consultation du CSE, coût lié à la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi, possible contentieux). Si une entreprise se sépare de plusieurs salariés sur une même période dans le cadre de ruptures conventionnelles, il faut espérer que l'administration du travail (DREETS), dans l'exercice de son contrôle, refuse ►►

Évolution du nombre de ruptures conventionnelles														
2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
31 671	190 789	246 080	287 338	319 897	316 697	335 852	360 193	390 404	420 641	437 384	443 396	427 367	453 528	115 247

Source : DARES mars 2022



SALARIÉS ASSISTÉS

De meilleures indemnités ?

De manière générale, les salariés ayant eu recours à une assistance sont plus fréquemment parvenus à négocier leur indemnité de rupture. La DARES indiquait, qu'en 2015, seul 5,6 % des salariés ont bénéficié d'une assistance au cours d'un entretien préalable à la rupture.

Pourtant, les statistiques de la DARES, parues en janvier 2018, montrent que, parmi les salariés ayant reçu une assistance dans le cadre de leur rupture conventionnelle, 24,7 % sont parvenus à négocier significativement leur indemnité, alors que seuls 13,9 % des salariés non assistés y sont parvenus.

L'indemnité significative est définie ici comme au moins 50 % supérieure à l'indemnité minimale à laquelle peut prétendre le salarié.

► d'homologuer ces fins de contrat de travail, mais le CSE ne peut en être certain. La vigilance est donc de mise et alerter sur le contexte dans lequel des ruptures conventionnelles interviennent est un droit dont le CSE ne doit pas se priver. La rupture conventionnelle ne doit, en effet, pas conduire à un détournement de procédure.

À ce titre, l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 précise que la mise en place d'une rupture conventionnelle du contrat de travail ne vise pas à « porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique engagée par l'entreprise » et la jurisprudence de la Cour de cassation

confirme que les ruptures conventionnelles, qui ont une cause économique et qui s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs, doivent être prises en compte (cassation sociale du 9 mars 2011, n° 10-11581 ou encore du 19 janvier 2022, n° 20-11962). C'est déterminant pour garantir les droits des salariés et l'intervention du comité social et économique, puisqu'il y a alors une procédure d'information et de consultation du CSE à respecter pour un licenciement économique collectif de deux à neuf salariés, et l'élaboration d'un PSE licenciement collectif quand dix salariés ou plus sont concernés.

L'entretien, une étape obligatoire

L'entretien est obligatoire pour conclure une rupture conventionnelle. Si la loi ne prévoit pas de nombre minimal, il est souhaitable d'organiser plusieurs rencontres avec l'employeur afin que les conditions de la rupture soient bien claires. Le Code du travail prévoit la possibilité pour le salarié de se faire assister par un collègue, représentant du personnel ou non. Ce sera un conseiller extérieur (choisi sur une liste établie par la DREETS), s'il n'existe aucun représentant du personnel (entreprise de moins de onze salariés). Aucun délai n'est fixé pour que le salarié informe l'employeur qu'il souhaite se faire assister. Dès lors qu'il se fait accompagner, l'employeur pourra le faire aussi, par un membre du personnel ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale ou à un employeur de sa branche.

Au cours des entretiens, plusieurs points importants pourront être abordés et né-

gociés : il s'agit bien sûr de la date d'effet de la rupture conventionnelle et donc de fin du contrat de travail. Il n'est pas prévu de préavis mais la discussion permet de s'entendre sur la date. Les motifs de la rupture n'ont pas à être mentionnés, même s'il y en a ! En revanche, il faut aborder le montant de l'indemnité qui ne peut être inférieur à l'indemnité qui aurait été due en cas de licenciement. Lorsque les parties sont d'accord, l'employeur remet au salarié un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle signée par les deux. L'exemplaire remis par l'employeur permet au salarié d'exercer son droit de rétractation en connaissance de cause. Cela lui permet également de demander l'homologation de la convention de rupture, s'il souhaite accomplir cette formalité, mais généralement c'est l'employeur qui s'en charge.

Après la signature, un droit de rétractation

L'employeur et le salarié ont, chacun, un délai de quinze jours calendaires pour se rétracter, sachant que ce délai débute le lendemain du jour de la signature et s'achève le 15^e jour à minuit. Au cours de cette période, le contrat de travail est maintenu tel qu'il était avant la proposition de rupture. Le salarié ou l'employeur qui use de ce droit doit en informer l'autre partie par courrier. La rétractation n'est donc pas valable si elle est adressée uniquement à l'administration et, en cas de rétractation, pour apprécier le respect du délai, il convient de se référer à la date d'envoi du courrier, peu importe qu'il soit reçu par l'autre partie après le délai de quinze jours. Ce courrier doit être adressé par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Un courrier recommandé avec AR ou une lettre remise en

MÉMO

Une indemnité, oui. Mais pas uniquement !

Si le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est le point central de la négociation, d'autres éléments ne doivent pas être oubliés car ils peuvent être négociés : une formation, la levée de la clause de non-concurrence, le prolongement de la prévoyance et de la mutuelle...

main propre contre décharge sont donc conseillés, même si un e-mail est admis.

Enfin, une demande d'homologation

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente (en pratique, l'employeur) adresse une demande d'homologation à la DREETS. Depuis le 1^{er} avril 2022, toute demande d'homologation doit être réalisée par téléservice (www.teleRC.travail.gouv.fr). Mais, il est possible à l'employeur (ou au salarié) d'indiquer à la DREETS qu'il n'est pas en mesure d'utiliser ledit téléservice. Dans ce cas, la démarche peut encore s'effectuer par le dépôt d'un formulaire. La DREETS dispose alors d'un délai de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention et le libre consentement des parties. À défaut de réponse dans ce délai, la convention de rupture est homologuée. En cas d'homologation expresse comme d'absence de décision explicite dans le délai d'instruction de quinze jours ouvrables, le CDI est rompu. L'employeur doit alors remettre au salarié ses documents de fin de contrat (certificat de travail, attestation de Pôle emploi et solde de tout compte).

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'employeur doit verser au salarié une indemnité spécifique de rupture dont le montant brut est indiqué sur le formulaire de demande d'homologation. Ce montant est librement négocié entre les parties. L'indemnité doit être au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans), ou au montant de l'indemnité prévue par la convention collective si celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour avoir droit à cette indemnité. Toutefois, si le salarié a moins de huit mois d'ancienneté dans l'entreprise (ancienneté requise pour avoir droit à l'indemnité légale de licenciement), l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle minimale est au prorata du nombre de mois de présence.

À titre d'exemple, pour quatre années d'ancienneté et un salaire de 2 000 € par mois, un salarié pourra bénéficier d'une indemnité au moins égale à : $(2\,000 \times 0,25) \times 4 = 2\,000$ €. Pour un salarié payé 2 000 € par mois ayant douze ans d'ancienneté, l'indemnité minimale s'élève à : $(2\,000 \times 0,25 \times 10) + (2\,000 \times 0,33 \times 2) = 6\,333$ €.

Pour les salariés n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée entre :

- soit le montant minimum légal de l'indemnité de licenciement ou celui prévu par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel, sans limitation de montant ;

- soit deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié durant l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité versée au salarié, sachant que la fraction exonérée au titre de ces deux derniers critères ne peut pas excéder six fois le plafond annuel de la Sécurité sociale ►►



Votre liberté numérique et digitale est au coeur de nos solutions :



Stockage en ligne



Assistance, support, formation



Site internet sur mesure et évolutif



Suite bureautique coopérative



Email et messagerie privée



Audio et visioconférence privée



Maintenance et évolution

Retrouvez-nous sur www.cseweb.fr



L'accès aux allocations chômage

Le salarié qui bénéficie d'une rupture conventionnelle homologuée par l'administration doit, pour être éligible à une indemnisation chômage, répondre à certaines obligations. Il est nécessaire d'effectuer des démarches et de justifier d'une durée de travail minimum réalisée avant la signature de la rupture conventionnelle. Depuis le 1^{er} décembre 2021, les règles d'indemnisation ont changé concernant la durée minimale d'affiliation et la dégressivité de l'allocation, l'occasion de rappeler ces conditions :

- avoir travaillé légalement au moins 6 mois, soit 130 jours ou 910 heures, au cours des 24 mois précédents. Cette période de 24 mois est portée à 36 mois pour les salariés de 53 ans et plus. Ces règles sont applicables depuis le 1^{er} décembre 2021, suite à la dernière réforme de l'Assurance chômage. Concernant les ruptures de contrat antérieures à décembre 2021, il faut avoir travaillé 4 mois sur une période de 24 ou 36 mois ;
- demeurer en métropole ou dans un département d'Outre-mer. Pour le territoire de Mayotte, des règles spécifiques s'appliquent ;
- être en capacité physique de reprendre une activité professionnelle ;
- procéder à son inscription à Pôle emploi dans les 12 mois suivant la rupture conventionnelle ;
- rechercher un emploi de façon active ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite.

Le salarié en rupture conventionnelle ne percevra pas le chômage dès la fin de son contrat de travail. En effet, des délais de carence Pôle emploi interviennent. Certains sont applicables à tous, d'autres sont spécifiques et dépendent des indemnités que vous percevez au moment de la rupture de contrat.

Pour les fins de contrat de travail intervenues à compter du 1^{er} octobre 2021, le salaire journalier de référence est établi à partir des rémunérations versées au titre des 24 mois précédant la date de la dernière fin de contrat, selon les modalités prévues par les articles 11 à 13 du règlement d'Assurance chômage, annexés au décret du 26 juillet 2019. Le montant brut journalier de l'ARE est obtenu en retenant le plus favorable des trois calculs : 40,4 % du salaire journalier de référence (+ 12,47 €), 57 % du salaire journalier de référence (SJR) ou 30,42 €. L'allocation est plafonnée à 75 % du SJR. Vous voilà armés pour renseigner les salariés qui ont des envies de réorientation professionnelle !

► en vigueur à la date de versement de l'indemnité (soit 246 816 € en 2022).

La fraction de l'indemnité de rupture, exonérée d'impôt sur le revenu, l'est aussi de cotisations de Sécurité sociale dans la limite de deux plafonds annuels de la Sécurité sociale (82 272 en 2022 €).

Cette indemnité est cependant assujettie à CSG (contribution sociale généralisée) et à CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) – sans abattement d'assiette – au-delà du montant minimum légal ou conventionnel de l'indemnité de licenciement et, en tout état de cause, pour la fraction de l'indemnité soumise à cotisations sociales.

En revanche, pour les salariés en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse, l'indemnité de rupture conventionnelle perçue est intégralement soumise à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas limité. Toutefois, il faut prendre en compte les conséquences sociales et fiscales d'une indemnité supérieure au montant minimum prévu par la loi. Cela peut avoir des conséquences sur l'indemnisation du salarié par Pôle emploi, notamment sur le délai de carence même si la rupture conventionnelle n'a pas pour objet d'augmenter le nombre de demandeurs d'emploi.

SALARIÉS PROTÉGÉS

Quid de la rupture conventionnelle des représentants du personnel ?

La rupture conventionnelle est aussi applicable aux salariés protégés. Lorsque la convention de rupture est conclue avec ces derniers, elle est néanmoins soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail et non à une homologation.

Une consultation préalable du CSE est obligatoire pour les salariés investis des mandats de membre élu du CSE (titulaire ou suppléant) et de représentant de proximité. Elle n'est pas requise pour les délégués syndicaux.

Le rôle primordial du CSE

L'avis du CSE doit précéder la signature de la convention de rupture. En outre, un exemplaire du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le CSE donne son avis doit être joint à la demande d'autorisation. Contrairement à la procédure d'homologation de la rupture conventionnelle pour un salarié sans mandat, il n'est pas possible de faire la demande d'autorisation sur le site internet. Elle se fait donc via le formulaire papier. L'inspecteur du travail donne alors la possibilité au salarié de présenter ses observations écrites et orales s'il le souhaite. Il peut engager une enquête contradictoire s'il l'estime nécessaire. L'ins-

pecteur s'assure ainsi du libre consentement de chaque partie et l'absence de lien entre la rupture conventionnelle et le mandat du salarié.

Quoi qu'il en soit, il faudra toujours attendre les quinze jours calendaires pour l'exercice du droit de rétractation avant d'envoyer le dossier. L'inspecteur du travail dispose ensuite de deux mois pour statuer sur l'autorisation conformément au délai de droit commun de l'autorisation. S'il garde le silence pendant deux mois, cela équivaut à une décision implicite de rejet.

L'inspecteur du travail vérifie que les règles de procédure ont bien été respectées (organisation et tenue des entretiens, assistance du salarié, consultation du CSE). La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Dans les faits, l'inspection du travail valide presque systématiquement les ruptures conventionnelles conclues avec des salariés protégés. Sur la période 2010-2014, près de 95 % des ruptures conventionnelles ont ainsi été autorisées (source DARES, Résultats, mars 2017).

ALINEA

ACCOMPAGNE VOTRE CSE TOUT AU LONG DU MANDAT



**ASSISTANCE
AU QUOTIDIEN**

**EXPERTISES
CONSULTATIONS
ET NÉGOCIATIONS**

**COMMUNICATION
VERS LES SALARIÉS**

**ENQUÊTES
& SONDAGES**

POUR EN
SAVOIR PLUS

01 40 01 00 44
contact@lesdroitsducse.com
www.lesdroitsduCSE.com

