



Rupture conventionnelle de contrat de travail

Par **Jochen**, le 12/11/2012 à 13:57

Madame, Monsieur,

Je souhaite obtenir des informations sur la rupture conventionnelle de travail :

- le délai de prévenance s'il est
- les obligations de l'employeur, de l'employé
- les indemnités envisageables
- les contraintes de l'employeur, de l'employé
- toute information relative à l'application de la procédure.

Je souhaite en outre obtenir un entretien pour aborder plus amplement ce sujet.

Je vous remercie d'avance de votre collaboration, et vous prie de recevoir, Madame, Monsieur, mes cordiales salutations.

Par **Paul PERUISSET**, le 12/11/2012 à 15:54

Bonjour,

Voici les réponses sur vos interrogations:

(source: Service Public)

"Principe

La rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée (CDI) permet à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un commun accord, au contrat de travail (hors période d'essai), dans les conditions établies ensemble dans une convention homologuée.

Haut

Conditions

L'employeur peut engager une rupture conventionnelle avec tout salarié, y compris un salarié protégé (délégué du personnel, délégué syndical, membre élu du comité d'entreprise, etc.) et médecin du travail, à condition de respecter une procédure spécifique (autorisation de l'inspection du travail).

Cette procédure peut être engagée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, mais dans tous les cas elle se fait d'un commun accord. Elle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La rupture conventionnelle ouvre droit au salarié, dans les conditions de droit commun, au

bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Attention : cette fiche décrit la procédure du point de vue de l'employeur. Voir aussi Rupture conventionnelle : droit des salariés

Haut

Exclusion

La rupture conventionnelle ne peut pas s'appliquer à une interruption du contrat due à la mise en œuvre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Si elle peut être utilisée en cas de difficultés économiques, elle n'est pas applicable à un licenciement économique.

De même, une rupture conventionnelle ne peut être signée au cours d'une suspension du contrat de travail ouvrant droit à une protection particulière du salarié : congé de maternité, arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle...

Haut

Procédure

Entretiens préalables

Divers entretiens permettent à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur les conditions de la rupture conventionnelle.

Un entretien au moins est obligatoire.

Lorsque le salarié se fait assister, l'employeur peut aussi se faire assister par :

un membre de l'entreprise,

un membre de son organisation syndicale d'employeurs,

ou un autre employeur relevant de la même branche (s'il emploie moins de 50 salariés).

Si le salarié choisit de se faire assister, il en informe son employeur. De même, si l'employeur décide de se faire assister, il doit aussi en informer le salarié.

Signature de la convention

La convention entre l'employeur et le salarié doit fixer, notamment :

le montant de l'indemnité spécifique pour le salarié,

la date de rupture du CDI (le lendemain de l'homologation au plus tôt).

La convention doit obligatoirement être signée par le salarié et l'employeur, garantie du libre consentement des deux parties.

Droit de rétractation

Il existe un délai de 15 jours calendaires entre la signature de l'accord et sa transmission pour validation permettant aux parties de changer d'avis.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour se rétracter, l'employeur ou le salarié doit envoyer une lettre recommandée avec

accusé de réception à l'autre partie, sans avoir à en préciser les raisons.

Le délai débute le lendemain de la signature de la convention. Si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prolongé jusqu'au prochain jour ouvrable.

Homologation de la convention

Une demande d'homologation de l'accord doit être envoyée à la fin du délai de rétractation, à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) dont dépend l'entreprise.

En l'absence de réponse dans les 15 jours ouvrables, la convention est considérée comme homologuée. Le contrat prend fin sans préavis.

En cas de litige sur la convention et son homologation, un recours juridictionnel est possible devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois à partir de l'homologation. Au-delà, le recours est irrecevable.

Autorisation pour un salarié protégé

S'il s'agit d'une rupture conventionnelle engagée avec un salarié protégé (délégué du personnel, délégué syndical, membre du comité d'entreprise, etc.), celle-ci doit être expressément autorisée par l'inspection du travail (et non soumise à homologation).

L'employeur doit envoyer une demande d'autorisation, accompagnée de la convention à l'inspection du travail à la fin du délai de rétractation. L'inspecteur dispose de 2 mois au maximum pour y répondre.

Pour un médecin du travail, l'inspecteur du travail statue après avis du médecin inspecteur du travail.

Haut

Indemnité spécifique

Calcul

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, versée au salarié, doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. L'employeur doit tenir compte de la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers salaires bruts mensuels.

Le montant de l'indemnité ne doit pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement, lorsque celle-ci est supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

En cas d'absence sans rémunération du salarié, l'employeur est tenu de verser le salaire que l'employé aurait perçu s'il avait été présent.

L'indemnités doit être supérieure à 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté, montant auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année après 10 ans d'ancienneté.

Si le salarié est employé depuis moins d'un an, l'employeur calcule l'indemnité au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, en cas d'ancienneté de 9 mois, le calcul est le suivant : salaire brut mensuel x 1/5e x 9/12e.

S'il reste des congés dus, l'employeur doit aussi verser une indemnité compensatrice de

congés payés.

Régime fiscal et social

Cette indemnité bénéficie des mêmes exonérations des cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire."

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **Jochen**, le **12/11/2012** à **18:02**

Je vous remercie beaucoup pour ces informations.
Cordialement.