Image not found or type unknown

QUE DOIT PREVOIR LA CONVENTION DE RUPTURE ?

publié le **18/09/2012**, vu **3353 fois**, Auteur : Maître HADDAD Sabine

Que doit prévoir la convention de rupture conventionnelle ?

Que doit prévoir la convention de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle porte rupture du contrat de travail à durée indéterminée signée entre un salarié et son employeur.

Elle envisage un départ négocié et organise d'un commun accord les conditions de cessation des relations de travail (ex celles liées à la date de départ et au financement de la rupture).

L'Accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail de 2008 a consacré ce mode autonome de rupture à côté du licenciement et de la démission. Les articles L.1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail encadrent cette procédure par une homologation garantissant la liberté du consentement des parties.

I- Les conditions de la rupture

A) l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » du salarié.

Son montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article **L. 1234-9 du Code du travail.**

1°) si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise dès le premier euro aux cotisations et contributions sociales (après application d'un abattement de 3% pour la CSG/CRDS).

2°) si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime obligatoire

Alors L'indemnité bénéficie du régime social à celui de l'indemnité de licenciement.

Elle sera exonérée dans la limite suivante :

- Soit 2 x le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6x le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement des indemnités.

- Soit le montant de l’indemnité de licenciement prévue par la convention collective, l’accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, la loi.

L’indemnité est également exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du montant de l’indemnité de licenciement prévu par la convention collective, l’accord professionnel ou interprofessionnel, ou la loi.

B) l’indemnité compensatrice de congés payés,

Si le salarié quitte l’entreprise avant d’avoir pu prendre la totalité des congés payés qu’il avait acquis, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu’à l’ensemble des éléments de rémunération dus par l’employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

C) l’ensemble des éléments de rémunération dus par l’employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

D) le droit individuel à la formation,

E) la clause de non-concurrence,

F) toute autre clause...

II- La date de rupture du contrat de travail

A) Quand ?

Celle-ci ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l’homologation de la convention par l’autorité administrative, mais peut être postérieure.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s’exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d’élaboration et d’homologation de la convention, et jusqu’à la date fixée pour sa rupture.

Une dispense d’activité payée au salarié pendant le temps de la procédure reste aussi envisageable.

B) Les précautions

1°) L'employeur ne doit pas utiliser ce mode de rupture pour contourner les règles relatives au licenciement économique, qui offre des garanties spécifiques aux salariés.

2°) ce mode de rupture ne peut s'envisager si le salarié bénéficie d’un régime de protection particulier

exemples: *arrêt de travail après un accident du travail ou une maladie professionnelle,un congé maternité, inaptitude...*

Demeurant à votre entière disposition pour toutes précisions en cliquant sur http://www.conseil-juridique.net/sabine-haddad/avocat-1372.htm

Sabine HADDAD

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Avocate au barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés