



La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

La loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a mis en place un nouveau mode de rupture du **contrat de travail à durée indéterminée** : la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est possible **depuis le 20 juillet 2008**.

Désormais, selon l'article L1231-1 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée peut être rompu à l'initiative de **l'employeur** (licenciement) ou du **salarié** (démission) ou d'**un commun accord** (rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle procède d'une initiative commune de l'employeur et du salarié.

☆ Intérêt de la rupture conventionnelle :

➤ Pour le salarié

- A l'inverse de la démission, quitter l'entreprise en bénéficiant de l'indemnisation du chômage **s'il remplit les conditions d'affiliation de droit commun**.
- Percevoir au minimum l'indemnité légale de licenciement.

➤ Pour l'employeur

- Pacifier la rupture du contrat de travail dans des situations de mésentente ou de perte de confiance.
- Ne pas être contraint de monter un faux licenciement frauduleux à la demande d'un salarié qui veut partir et percevoir le chômage. L'employeur ne peut valablement s'engager par avance à licencier un salarié à la demande de celui-ci.

☆ Formalisme de la rupture conventionnelle :

La rupture conventionnelle repose sur le respect d'une procédure stricte :

- Appréciation du contexte
- Décision de signer la rupture conventionnelle au cours d'un ou de plusieurs entretiens avec le salarié
- signature de la convention de rupture par l'employeur et le salarié
- respect d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires
- envoi de la convention de rupture à la DDTEFP
- délai d'instruction du dossier de 15 jours
- homologation de la convention de rupture marquant la rupture du contrat de travail.
- Refus d'homologation nécessitant de recommencer la procédure.

SOMMAIRE

1. Le contexte de la rupture	3
➤ Les cas où la rupture conventionnelle est expressément interdite	3
➤ Les cas où la rupture conventionnelle est déconseillée	3
➤ Les cas où la rupture conventionnelle est possible	5
2. Salariés concernés	5
3. Entretien(s) et signature de la convention de rupture	6
➤ Déroulement du ou des entretiens	6
▪ Assistance des parties	6
▪ Date et lieu de l'entretien préalable	7
▪ Initiative de l'entretien	7
➤ Remplissage et signature de la convention de rupture	10
4. Possibilité de rétractation	16
5. Demande d'homologation administrative	16
6. Instruction de la demande d'homologation	17
➤ La recevabilité de la demande d'homologation	17
➤ La validité de la demande d'homologation	17
7. Le départ effectif du salarié de l'entreprise	19
➤ Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle	19
➤ Formalités de départ du salarié	23
➤ Droit à l'indemnisation de l'assurance chômage	23
8. ANNEXES	25
➤ Modèle de convention de rupture conventionnelle	25

1. Le contexte de la rupture

➤ Les cas où la rupture conventionnelle est expressément interdite

- contrat d'apprentissage

La rupture du contrat d'apprentissage est soumise à des règles particulières (L6222-18 C.Trav.).

Le contrat d'apprentissage peut être rompu par l'une ou l'autre des parties durant les deux premiers mois de l'apprentissage.

Passé ce délai, la rupture du contrat ne peut intervenir que sur accord écrit signé des deux parties (la procédure de la rupture conventionnelle n'est pas applicable). A défaut, la rupture ne peut être prononcée que par le conseil de prud'hommes en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti à exercer le métier auquel il voulait se préparer.

- CDD

La rupture du CDD **avant l'échéance du terme** est soumise à des règles particulières (L1243-1 C.trav.).

Le CDD ne peut être rompu que :

- par accord des parties en signant un simple avenant au CDD. La procédure de la rupture conventionnelle n'est pas applicable.
- A l'initiative du salarié lorsqu'il justifie de la conclusion d'un CDI (L1243-2, C.Trav.)
- en cas de faute grave
- en cas force majeure.

- période d'essai du CDI

Selon l'article L1231-1 du code du travail, la rupture conventionnelle n'est pas applicable pendant la période d'essai du CDI.

- départ dans le cadre de la GPEC (art. L.2242-15)

- départ dans le cadre d'un PSE (art. L.1233-61)

➤ Les cas où la rupture conventionnelle est déconseillée

La rupture conventionnelle est **déconseillée dans ces situations** car elle aboutit à **détourner des procédures et des garanties légales** :

1. Lorsque le salarié bénéficie d'une protection

- Arrêt de travail pour maladie, notamment lorsque le salarié est protégé contre le licenciement par une garantie d'emploi (voir articles 27 et 13 de la CCN).
- Arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle
- Grossesse
- Congé de maternité + 4 semaines suivant le congé de maternité

A savoir ! Selon la circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009, la rupture conventionnelle ne peut pas être signée pendant l'arrêt de travail pour accident du travail ou pour maladie professionnelle ou pendant le congé de maternité.

La Chambre sociale de la Cour de cassation avait par ailleurs considéré comme étant **nulle** la rupture d'un commun d'un salarié en arrêt de travail pour accident du travail.

= Refus d'homologation très probable + risque que le salarié rétracte son consentement.

Dans ces situations, il est préférable d'attendre la **reprise du travail du salarié ainsi que le passage de la visite de reprise** auprès du médecin du travail si elle est obligatoire.

Pour rappel, le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail (article R4624-21, C.trav.) :

1° Après un congé de maternité ;

2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;

3° Après une absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail ;

4° Après une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;

5° En cas d'absences répétées pour raisons de santé .

Si le salarié est apte, la procédure de rupture conventionnelle peut être engagée.

Concernant le licenciement d'un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle, vous pouvez vous reporter à la fiche « maladie non professionnelle et licenciement » sur le site internet de la FNH : www.federation-habillement.fr.

2. Lorsqu'un motif de licenciement existe déjà ou lorsque la procédure de licenciement est engagée :

- Faute (courriers ou sanctions disciplinaires transmises au salarié) ;
- Insuffisance professionnelle ;
- Inaptitude constatée par le médecin du travail. Dans ce cas, il faut appliquer la procédure d'inaptitude : obligation de reclassement dans le délai d'un mois, et à défaut, licenciement.
- Refus de la modification du contrat de travail.
- Suppression de poste pour raisons économiques. En utilisant la rupture conventionnelle, l'employeur fraude son obligation de reclassement. De plus, le salarié est privé de la convention de reclassement personnalisée et de la priorité de réembauchage.
- Etc.

Résumé des conditions à respecter :

Le consentement du salarié pour signer une rupture conventionnelle est **libre et éclairé** :

Ne pas exercer de pressions ou d'actes de harcèlement pour faire partir le salarié.

Exemples de cas où le consentement du salarié est extorqué :

-l'employeur a surpris un salarié en flagrant délit de vol, le salarié a signé la rupture conventionnelle sous la pression ou la menace d'un licenciement pour faute grave et d'un dépôt de plainte pénale, le salarié pourrait ensuite revenir sur son consentement.

-l'employeur ferme un magasin ou vend un magasin et veut faire partir le salarié sans avoir à le licencier.

-l'employeur veut pousser un salarié ayant plus de 60 ans qui ne souhaite pas prendre sa retraite à partir.

L'employeur doit également s'assurer que le salarié ne commet pas d'erreurs sur les conséquences de la rupture conventionnelle (prise en charge par le chômage, montant et régime social et fiscal de l'indemnité de rupture...).

Etre dans un cas autorisé de signature d'une rupture conventionnelle et ne pas détourner une procédure légale ou conventionnelle (voir 1. Le contexte de la rupture).

Absence de **litige ou de conflit manifeste et notoire** entre les parties¹.

➤ **Les cas où la rupture conventionnelle est possible**

La rupture conventionnelle doit s'inscrire dans un contexte où le salarié et l'employeur souhaitent mettre fin en commun au contrat de travail.

Il est préférable que la demande émane du salarié.

-demande du salarié de quitter l'entreprise pour **convenances personnelles** :

- ne veut pas reprendre son poste suite à un congé de longue durée (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, CIF...)
- obligations familiales
- démotivation
- projet personnel
- refus d'accepter un simple changement des conditions de travail pouvant être imposé par l'employeur
- ...

-mésentente ou divergences de vues entre le salarié et son équipe ou la direction, **en l'absence de litige avéré.**

2. Salariés concernés

◦ Salariés protégés

S'agissant des salariés protégés (représentants du personnel élus, délégués syndicaux, conseillers prud'homaux, etc), la rupture conventionnelle est possible. Sa validité est cependant subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non pas à l'homologation de la DDTEFP).

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

◦ Autres salariés

¹ La conclusion d'un accord de rupture d'un commun accord du contrat de travail suppose l'absence de litige sur la rupture. Soc.31 octobre 2007, n°06-4.570.

Tous les salariés peuvent conclure une rupture conventionnelle.

Il faut cependant éviter d'utiliser la rupture conventionnelle à l'égard des salariés bénéficiant d'une protection contre le licenciement (voir ci-dessus « 1.contexte de la rupture »).

3. Entretien(s) et signature de la convention de rupture

➤ Déroulement du ou des entretiens

▪ Assistance des parties

Les parties doivent décider de rompre le contrat de travail par la rupture conventionnelle au cours **d'un ou plusieurs entretiens** selon l'article L1237-12 du code du travail.

Afin d'avoir la preuve que ces entretiens se sont réellement tenus, la convocation à l'entretien doit se faire **par écrit**.

Un seul entretien suffit. Deux entretiens peuvent néanmoins permettre de mieux préparer cette rupture.

- le premier pour entamer les pourparlers sur le départ de l'entreprise et décider du principe d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail ;
- le deuxième pour négocier les conditions financières et matérielles de la rupture et signer la convention de rupture.

Aucun formalisme n'est imposé par la loi pour la convocation de ces entretiens.

Le code du travail prévoit néanmoins que les parties peuvent se faire **assister par un tiers** lors de ces entretiens, ce qui permet un consentement libre et éclairé.

Les personnes pouvant assister les parties sont définies à l'article L1237-12 du code du travail :

Le salarié peut se faire assister :

- Soit par **une** personne de son choix **appartenant au personnel de l'entreprise**, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;
- Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant. Si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut alors se faire assister :

- Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (DRH, comptable, responsable de magasin, etc).
- Soit dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs (exemple : Fédération Nationale de l'Habillement) ou par un autre employeur relevant de la même branche.

A noter !

Les parties **ne peuvent pas** se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise (autre que le conseiller extérieur pour le salarié), telle qu'un avocat, un conseiller juridique ou un cabinet comptable.

- **Date et lieu de l'entretien préalable**

En l'absence de précisions légales, il convient en pratique de fixer l'entretien à une date permettant laissant le temps aux parties de faire appel à un assistant. Nous vous conseillons de retenir **un délai de 5 jours ouvrables** sur le modèle de l'entretien préalable au licenciement.

L'entretien peut avoir lieu en dehors ou pendant les heures de travail. S'il a lieu pendant les heures de travail à la demande de l'employeur, le salarié a le droit au paiement de son salaire.

L'entretien peut se dérouler dans n'importe quel lieu (privilégier le lieu de travail habituel du salarié ou le siège de l'entreprise).

- **Initiative de l'entretien**

Deux hypothèses :

1) **Soit le salarié prend l'initiative de la rupture** et sollicite une entrevue dans cette perspective oralement ou par écrit (e-mail, courrier,...).

Exemple de courrier de demande :

Nom du salarié
Adresse

Date, lieu

Madame, Monsieur,

J'ai l'honneur de solliciter de votre part la rupture conventionnelle de mon contrat de travail *<ajouter éventuellement : pour les raisons suivantes :... (le salarié peut préciser les raisons de convenance personnelle qui motivent sa demande, **indépendantes de l'entreprise**)>*.

Éventuellement

A cet effet, je souhaiterais vous rencontrer.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, <>

Si vous acceptez le principe d'une rupture conventionnelle, vous devez répondre au salarié par écrit, en l'invitant à un entretien.

Exemple de courrier de convocation à un entretien de négociation de la rupture conventionnelle :

En-tête de l'entreprise

Nom et adresse du salarié

A <>, le <>

Lettre remise en main propre contre décharge (ou lettre envoyée par RAR)

Monsieur (Madame),

Vous avez sollicité un entretien afin de convenir d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail en application des articles L1237-11 et suivants du code du travail.

Ou

Vous avez formulé [oralement ou par courrier du...] une demande de rupture conventionnelle de votre contrat de travail.

Afin de procéder à l'examen de votre demande, nous vous invitons à un entretien le <> à <> heure, à <adresse>.

Vous pouvez nous contacter si vous souhaitez que nous convenions d'une autre date.

En vertu de l'article L1237-12 du code du travail nous vous précisons que, lors de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire assister :...

Choisir entre les deux options :

Option 1 : en présence de représentants du personnel dans l'entreprise

par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié.

Option 2 : en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise

Soit par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié,

Soit par un conseiller choisi sur une liste dressée à cet effet par le préfet de <département du lieu de l'entretien>, liste que vous pourrez consulter :

➤ dans les locaux de l'inspection du travail situés à <adresse> ;

➤ à la mairie de <adresse> :

-soit l'adresse de la mairie du lieu du domicile du salarié si celui-ci demeure dans le département où est situé l'établissement où il travaille ;

-soit, dans le cas contraire (départements différents pour le domicile du salarié et le lieu de travail), l'adresse de la mairie de l'établissement où le salarié travaille.

Fin d'option -

Dans le cas où vous décideriez de vous faire assister, il vous appartient de nous en informer par écrit ou oralement avant la date de l'entretien.

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité de contacter les services publics, notamment Pôle Emploi, qui pourront vous aider à prendre votre décision en pleine connaissance de vos droits.

Veuillez recevoir, Monsieur (Madame), nos salutations distinguées.

Signature

2) Soit l'employeur prend l'initiative de la rupture

Attention ! Si le salarié n'a **jamais** émis le souhait de quitter l'entreprise, l'employeur qui entame la procédure pourrait être accusé de faire pression sur le salarié ou de le harceler. La rupture d'un commun accord est susceptible d'être requalifiée en licenciement déguisé. **Il est nécessaire que l'employeur demande l'accord préalable du salarié avant d'engager la procédure de rupture conventionnelle.**

Exemple de courrier de convocation à un entretien de négociation de la rupture conventionnelle :

En-tête de l'entreprise

Nom et adresse du salarié

A <>, le <>

Lettre remise en main propre contre décharge (ou lettre envoyée par RAR)

Monsieur (Madame),

Lors de <notre entretien téléphonique du <date>/ lors de notre entretien du <date>>, nous avons évoqué notre volonté commune de mettre fin au contrat qui nous lie dans le cadre d'une rupture conventionnelle.

Afin que nous convenions des modalités de cette rupture, nous vous invitons à un entretien le <> à <> heure, à <adresse>.

Vous pouvez nous téléphoner au <> si vous souhaitez que nous convenions d'une autre date.

En vertu de l'article L1237-12 du code du travail nous vous précisons que, lors de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire assister :

Choisir entre les deux options :

Option 1 : en présence de représentants du personnel dans l'entreprise

par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié.

Option 2 : en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise

Soit par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié,

Soit par un conseiller choisi sur une liste dressée à cet effet par le préfet de <département du lieu de l'entretien>, liste que vous pourrez consulter :

➤ dans les locaux de l'inspection du travail situés à <adresse> ;

➤ à la mairie de <adresse> :

-soit l'adresse de la mairie du lieu du domicile du salarié si celui-ci demeure dans le département où est situé l'établissement où il travaille ;

-soit, dans le cas contraire (départements différents pour le domicile du salarié et le lieu de travail), l'adresse de la mairie de l'établissement où le salarié travaille.

Fin d'option -

Dans le cas où vous décideriez de vous faire assister, il vous appartient de nous en informer par écrit ou oralement avant la date de l'entretien.

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité de contacter les services publics, notamment Pôle Emploi, qui pourront vous aider à prendre votre décision en pleine connaissance de vos droits.

Veillez recevoir, Monsieur (Madame), nos salutations distinguées.

Signature

Si plusieurs entretiens sont organisés, il est conseillé d'envoyer à chaque fois le courrier de convocation mentionnant à nouveau les possibilités d'assistance.

Au cours des entretiens, l'employeur **doit rappeler** au salarié la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel.

➤ Remplissage et signature de la convention de rupture

A l'issue ou pendant les entretiens, les parties doivent remplir et signer **le formulaire de demande d'homologation officiel** qui inclut une partie « convention de rupture ». Ce formulaire est fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 modifié par l'arrêté du 28 juillet 2008.

Aucun document complémentaire n'est obligatoire pour la validité de la demande.

Formulaires téléchargeables sur Internet à l'adresse suivante :

- **Salarié non protégé (non représentant du personnel) pages 4 et 5**

➤ Soit sur le site de Légifrance www.legifrance.gouv.fr

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20080719&numT_exte=51&pageDebut=11593&pageFin=11597

➤ Soit sur le site du Ministère du travail
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/travail/>

Informations pratiques → Formulaires → Rupture conventionnelle du CDI → Rupture conventionnelle d'un CDI et formulaire de demande d'homologation

- **Salarié protégé (représentant du personnel)**

- Soit sur le site de Légifrance www.legifrance.gouv.fr

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20080806&numT_exte=26&pageDebut=12572&pageFin=12574

- Soit sur le site du Ministère du travail
<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/travail/>

Informations pratiques → Formulaires → Rupture conventionnelle du CDI → Rupture conventionnelle d'un CDI d'un salarié protégé

Cependant, le formulaire laissant peu de place pour prévoir toutes les modalités de la rupture, la circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 précise qu'il peut être complété par des feuillets annexes explicitant certains éléments.

Les parties peuvent également signer **en plus** du formulaire officiel leur propre convention de rupture -**voir modèle en annexe**- et l'annexer au formulaire officiel envoyé à la DDTEFP.

COMMENT REMPLIR LE FORMULAIRE OFFICIEL ?

Voici une notice applicable à la rupture conventionnelle d'un salarié non protégé.

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

- **Convention collective applicable** : convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles (n°3241 au JO ou code IDCC 1483).
- **Ancienneté du salarié** : pendant la durée de la procédure d'homologation, **le salarié fait toujours partie des effectifs**. Son ancienneté se poursuit jusqu'à la rupture du contrat de travail (au plus tôt le lendemain de l'homologation par la DDTEFP ou plus tard si les parties le souhaitent).

Le salarié peut continuer à travailler, solder ses congés payés, solder ses droits au DIF, être dispensé d'activité par l'employeur avec maintien de salaire ou encore demander à être dispensé de travail sans maintien de salaire, etc.

- **Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents** : étant donné que certains salaires ne sont pas encore échus au moment de la demande d'homologation (le contrat prendra fin le lendemain de l'homologation), la DGT demande aux parties d'inscrire les 12 salaires **versés précédemment à la demande d'homologation**. Exemple : demande d'homologation effectuée en mars 2009. Salaires des 12 derniers mois = salaires de mars 2008 à février 2009.

> *Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009.*

Il peut aussi s'agir selon le site officiel du Ministère du Travail www.travail-emploi-sante.gouv.fr des 12 derniers mois précédant **la date de signature de la convention**.

Exemple :

-Convention signée le 20 juin 2011 – Fin du délai de rétractation 5 juillet. Envoi de la demande à partir du 6 juillet.

Au moment de la signature de la convention, indiquer :

- soit les salaires précédant la demande d'homologation = les salaires de juillet 2010 à juin 2011 (si le salaire de juin peut être calculé le 20 juin) ;
 - soit les salaires précédant la date de signature de la convention de rupture = les salaires de juin 2010 à mai 2011 (si le salaire de juin pas encore échu et déterminable).
- **Rémunération mensuelle brute moyenne** : le douzième des rémunérations des 12 mois précédant la demande d'homologation.

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Concernant les personnes pouvant assister le salarié ou l'employeur, veuillez à inscrire des personnes ayant qualité pour le faire (voir page 28).

3. Convention de rupture

- Autres clauses éventuelles :
- **DIF.** Les parties peuvent définir les modalités d'utilisation du DIF. En effet, en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, l'employeur n'a pas l'obligation de financer l'action de formation correspondant aux heures acquises au titre du DIF.

Suite à un arrêt du 27 avril 2010 de la Cour d'Appel de Rouen, nous conseillons à l'employeur d'indiquer dans cette case les droits éventuellement acquis par le salarié au titre du DIF :

Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom> a acquis ... heures au titre du DIF. IL (Elle) est informé(e) que ces droits pourront être utilisés conformément aux dispositions de l'article L6323-18 du Code du Travail.

- L'employeur peut aussi libérer le salarié d'une éventuelle clause de non-concurrence.
- Modalités de restitution du matériel de l'entreprise.
- Etc.

- **Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (sommes en lettres) :**

La loi impose une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est au moins égal à celui de **l'indemnité légale de licenciement**.

1/5^{ème} de mois de salaire brut mensuel moyen de référence par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 10 ans.

En application de l'avenant n°4 du 18 mai 2009, le salarié doit percevoir à titre d'indemnité de rupture conventionnelle **l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement²**.

² Un avenant n°4 du 18 mai 2009 à l'ANI de modernisation du marché du travail a modifié l'article 12 a/ en ajoutant la phrase en italique dans la phrase suivante : le salarié doit percevoir « une indemnité spécifique non assujettie aux prélèvements sociaux et fiscaux et dont le montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article 11 ci-dessus (indemnité légale de licenciement) *ni à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective applicable*. ». Cet avenant a été étendu par arrêté du 26

A compter du 1^{er} mai 2010 (entrée en vigueur de l'avenant du 15 septembre 2009 à la CCN n°3241), l'indemnité conventionnelle de licenciement est soit égale soit supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

Les employeurs doivent donc verser le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement en cas de rupture conventionnelle.

Voici les montants selon la catégorie du salarié :

Catégorie	Ancienneté du salarié à la date d'envoi de la lettre de licenciement		
	Entre 0 et 1 an	Entre 1 an et 10 ans	Au-delà de 10 ans
Employés 1 à 8	x	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année plus 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 10 ans

Catégorie	Ancienneté du salarié à la date d'envoi de la lettre de licenciement			
	Entre 0 et 1 an	Entre 1 et 5 ans	Entre 5 et 16 ans	A partir de 16 ans
Agents de maîtrise A1 A2 B	x	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année	1/4 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année + 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté au-delà de 16 ans.
Cadres C et D	x	1/5 ^{ème} de mois de salaire de référence par année d'ancienneté dès la première année	Indemnité majorée de 25% si salarié a au moins 50 ans et 15 ans d'ancienneté	Indemnité majorée de 25% si salarié a au moins 50 ans et 15 ans d'ancienneté

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est due **quelle que soit l'ancienneté du salarié**, même si le salarié ne compte pas un d'ancienneté.

novembre 2009 publié au JO du 27 novembre. Il s'applique aux ruptures conventionnelles signées postérieurement au 27 novembre 2009.

La circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 a confirmé ce point : dans le cas où le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Exemple : un salarié ayant 8 mois d'ancienneté dans l'entreprise à la date de rupture du contrat de travail doit percevoir au minimum une indemnité égale à :

1/5^{ème} du salaire brut mensuel moyen de référence x 8/12

Les parties ont la faculté de dépasser ce seuil, aucun plafond n'étant prévu.

L'employeur doit informer le salarié au cours des entretiens du régime fiscal et social de cette indemnité (voir page 39).

La détermination de la base de calcul est identique à celle utilisée pour l'indemnité de licenciement.

L1234-4 Code du travail

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Comment adapter ce calcul à l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Les 12 ou les 3 derniers mois de salaires à prendre en compte sont ceux qui précèdent la date de rupture effective du contrat de travail (au plus tôt le lendemain de la date d'homologation).

Or, au moment de la signature de la convention de rupture, le montant du salaire des derniers mois ne peut pas être évalué exactement vu que ces mois n'ont pas encore été travaillés par le salarié (salaires non échus).

Par conséquent, pour le calcul de l'indemnité de rupture sur le formulaire officiel, la DGT indique qu'il convient de retenir comme salaire de référence **le montant le plus favorable entre la moyenne des 3 ou 12 derniers mois de salaire (échus) précédant la demande d'homologation** ou précédant la signature de la convention de rupture.

Au moment du solde de tout compte du salarié, vous devrez vérifier que les rémunérations à venir jusqu'à la date effective de la rupture du contrat de travail ne modifient pas en la défaveur du salarié la base de calcul de l'indemnité convenue. Il faudrait alors verser l'indemnité la plus élevée.

Nous vous conseillons de détailler sur une feuille annexe votre calcul de l'indemnité de rupture pour l'administration.

En effet, le calcul de l'indemnité de rupture peut aboutir à un résultat différent de celui obtenu en prenant comme salaire de référence la rémunération mensuelle

brute moyenne de la page 1 du formulaire (1/12ème des 12 mois de salaires précédant la demande d'homologation)

Exemple 1 : les 3 derniers mois précédant la demande d'homologation sont plus favorables que les 12 derniers mois. Il faudra alors retenir la moyenne des 3 derniers mois pour calculer l'indemnité de rupture conventionnelle de la page 2.

Exemple 2 : au cours des 12 derniers mois, une salariée a été absente pendant plusieurs mois en raison d'un congé de maternité. Elle n'a perçu aucun salaire de l'employeur (zéro euros). Or pour le calcul de l'indemnité de licenciement, il y a lieu de retenir le salaire habituel (soit le salaire reconstitué, soit le salaire perçu avant l'absence).

Attention !

- **Date envisagée de la rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle ne comporte pas de préavis. La date de rupture du contrat de travail est librement négociée par les parties, à condition qu'elle intervienne au plus tôt **le lendemain du jour de l'homologation, et pas avant.**

2 solutions :

- **La date de rupture est au plus tôt le lendemain de la date d'homologation**

La date de la rupture du contrat de travail ne peut pas intervenir **avant le lendemain du jour de l'homologation** (ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés).

Les parties doivent donc calculer par avance une date envisagée d'homologation en fonction du délai de rétractation de 15 jours calendaires, du délai d'envoi du formulaire par la Poste et du délai d'homologation par la DDTEFP de 15 jours ouvrables (voir pages 37 et suivantes).

Cette date est indicative et est susceptible d'être modifiée en fonction des délais postaux.

- **La date de rupture peut être différée après l'homologation**

Une date de rupture plus lointaine peut être prévue par les parties, notamment pour permettre à l'entreprise de trouver un remplaçant ou pour assurer au salarié une jonction avec son nouvel emploi.

Dans ce cas, l'ancienneté portée sur le formulaire de demande d'homologation devra aller jusqu'à la date de rupture négociée du contrat de travail.

Exemple : un salarié est embauché le 1^{er} janvier 2008. Les parties négocient une date de départ au 31 juillet 2009. L'ancienneté à indiquer sur le formulaire est « 1 an et 7 mois ».

Voir également page 39.

- Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

→ Ne pas oublier de signer avec la date.

- **Date de fin du délai de rétractation** : pour son calcul, voir ci-dessous.

4. Possibilité de rétractation

Le formulaire officiel de demande d'homologation (et l'éventuelle convention de rupture réalisée en plus) doit être établi en 3 exemplaires : salarié, employeur et DDTEFP.

La convention de rupture doit être **datée et signée manuscritement** par le salarié et l'employeur (signatures précédées de la mention « lu et approuvé »).

Attention !

Vous ne devez surtout pas ajouter à la convention le type de clause figurant habituellement dans les transactions, comme par exemple :

« Les parties au présent accord amiable renoncent expressément à diligenter toutes instances ou actions dont les relations de travail les ayant liées pourraient être l'objet, la cause ou l'occasion ».

Cela pourrait aboutir à requalifier la rupture conventionnelle en transaction nulle !

La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision.

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé.

Le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine le quinzième jour à 24 heures.

Exemple donné par la circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 : pour une convention de rupture qui a été signée le 1^{er} août 2008, le délai de rétractation expire le samedi 16 août à 24 heures³.

La rétractation s'effectue sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen, attestant de sa date de réception par l'autre partie (lettre remise en main propre contre décharge, lettre recommandée avec accusé de réception, e-mail avec accusé de réception, fax avec accusé de réception, etc).

La réception du courrier doit intervenir à l'intérieur du délai de rétractation de 15 jours calendaires (et non l'envoi).

Si une des parties se rétracte, le processus de rupture conventionnelle est rompu et la relation de travail se poursuit comme avant.

5. Demande d'homologation administrative

- Le lendemain de la fin du délai de rétractation (le lundi 18 août dans notre exemple, le dimanche étant un jour non ouvrable), l'employeur (ou le salarié) adresse à la DDTEFP le formulaire de demande d'homologation rempli et signé par les parties.

³ En principe, en application de l'article 642 du NCPC, le délai qui expire normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié chômé est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, soit jusqu'au lundi 18 août 24 h dans notre exemple. Nous conseillons, par précaution, aux employeurs d'attendre jusqu'au lundi 18 août, 24 heures dans ce cas.

A noter !

Si les parties ont signé une convention de rupture en plus du formulaire d'homologation, un exemplaire de la convention de rupture doit être envoyé en annexe du formulaire de demande d'homologation rempli.

- Il est fortement conseillé de faire l'envoi du formulaire officiel **par lettre recommandée avec avis de réception**, qui est le moyen le plus efficace pour apporter la preuve de la date de réception par l'administration.
- Le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle **territorialement** compétent pour instruire la demande d'homologation est celui du lieu où est établi l'employeur du salarié, partie à la convention de rupture.

La circulaire DGT précitée a précisé que le DDTEFP territorialement compétent est celui dont dépend l'employeur du salarié concerné, c'est-à-dire celui dont relève l'établissement où est employé le salarié.

Il s'agit donc en principe du DDTEFP du ressort de l'établissement. Cela peut être le DDTEFP du ressort du siège de la société si le salarié est placé sous l'autorité hiérarchique directe du siège.

→ Pour ne pas vous tromper, nous vous conseillons de vous renseigner directement auprès de la DDTEFP de votre département avant d'envoyer la demande d'homologation.

6. Instruction de la demande d'homologation

➤ La recevabilité de la demande d'homologation

Le DDTEFP est compétent pour l'ensemble des entreprises, quel que soit le secteur d'activité concerné.

Si le DDTEFP recevant la demande n'est pas territorialement compétent pour la traiter, il n'a pas à instruire cette demande mais doit en revanche la transmettre au DDTEFP compétent, et en aviser les parties. Dans cette hypothèse, le délai d'instruction ne court pas.

A l'arrivée de la demande d'homologation, le DDTEFP compétent **adresse normalement à chaque partie** un accusé de réception de cette demande sur lequel sont spécifiées, d'une part la date d'arrivée de la demande (date de l'accusé de réception de la lettre RAR ou date de la remise directe, et d'autre part la date à laquelle le délai d'instruction expire).

Nous vous conseillons de demander à la DDTEFP de vous envoyer cet accusé de réception si elle ne le fait pas automatiquement.

Si le dossier est incomplet (exemple : absence des renseignements relatifs aux salaires des 12 mois précédents, au délai de rétractation, pas de signatures, etc), il n'est pas recevable. Les parties doivent alors renvoyer un dossier complet.

➤ La validité de la demande d'homologation

- **Le délai d'instruction**

A compter de la réception de la demande, l'administration dispose d'un délai d'instruction **de 15 jours ouvrables**. On inclut dans ce délai tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et les jours fériés habituellement **chômés dans la DDTEFP**.

Ce délai commence à courir **le lendemain du jour ouvrable de réception** de la demande d'homologation par le DDTEFP. Ce délai expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures.

A retenir! Sauf décision expresse de refus dans ce délai d'instruction, la demande d'homologation est réputée acquise le lendemain du dernier jour du délai d'instruction.

Si on reprend notre précédent exemple, la demande d'homologation est envoyée le lundi 18 août 2008, à l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires. La demande est reçue par le DDTEFP le mardi 19 août. Le délai d'instruction de 15 jours ouvrables débute le mercredi 20 août 2008 à 0h et expire le vendredi 5 septembre à 24 heures. Sans notification d'un refus, l'homologation est réputée acquise le lendemain du dernier jour du délai d'instruction, **soit le samedi 6 septembre 2008**. Le contrat de travail peut être rompu à compter du lendemain de cette date, soit à partir du **dimanche 7 septembre 2008**.

Remarque : il s'est écoulé un mois et 7 jours entre la signature de la convention de rupture et la rupture du contrat de travail.

◦ **Quel contrôle de la DDTEFP ?**

La DDTEFP vérifie :

-le libre consentement des parties : la signature de la convention de rupture par les deux parties et le contexte de la rupture (la DDTEFP est d'ailleurs en possession du n° de téléphone du salarié qui doit être précisé dans le formulaire de demande d'homologation...);

-le respect de la procédure : tenue d'au moins un entretien, respect des règles de l'assistance, respect du délai de rétractation de 15 jours calendaires, etc ;

-la date envisagée de rupture du contrat de travail qui ne peut être antérieure à l'expiration du délai d'instruction de l'Administration.

Ainsi dans notre exemple, il appartenait aux parties de prévoir en fonction des différents délais qu'une convention de rupture signée le 1er août 2008 serait homologuée au plus tôt le 6 septembre 2008.

-l'absence de fraude visant à contourner les procédures et garanties légales (accident du travail, inaptitude, maternité, etc).

-la vérification du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (au moins égale à l'indemnité légale de licenciement).

◦ **La décision de la DDTEFP et ses conséquences**

→ **Décision explicite : la DDTEFP, dans le délai d'instruction (pendant les 15 jours), notifie par écrit à chaque partie à la rupture conventionnelle :**

- soit l'acceptation de la demande : la convention est valide, le contrat est rompu à la date explicite d'homologation.
- soit son rejet : la convention de rupture n'est pas valide, le contrat se poursuit

→Le rejet de la demande devra être motivé par l'un des motifs suivants :

- non-respect des règles de l'assistance
- indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum
- non-respect du délai de rétractation
- absence de liberté de consentement
- autres

→**Décision implicite : s'il n'y a pas eu rejet de la demande dans le délai d'instruction, l'homologation est réputée acceptée. La DDTEFP est déssaisie.**

◦ **La rupture du contrat de travail**

Le contrat de travail est rompu à la date figurant dans la convention de rupture.

Si la date envisagée de la rupture du contrat indiquée dans la convention de rupture est antérieure, soit :

- au lendemain du jour de la notification de l'acceptation de la demande d'homologation
- au lendemain de la fin du délai d'instruction,

la DDTEFP pourrait refuser l'homologation et vous contraindre à recommencer la procédure.

Si la date envisagée de la rupture est postérieure à la date réelle d'homologation :

- le contrat prend fin à la date indiquée dans la convention de rupture

OU

-le contrat prend fin à la date réelle d'homologation à condition que les parties aient mentionné dans la convention de rupture que le contrat de travail prendrait fin le lendemain de l'homologation, même si la date envisagée de rupture prévue dans la convention est postérieure.

◦ **Suites contentieuses de l'homologation**

Les parties disposent d'un **délai de 12 mois** à compter de la date d'homologation de la convention pour contester devant **le conseil des prud'hommes** la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation par le DDTEFP.

A noter !

Les contestations possibles peuvent porter sur les vices du consentement (exemple : une erreur sur le régime fiscal de l'indemnité ou une erreur sur la prise en charge par l'assurance chômage) ou sur l'existence d'un litige.

7. Le départ effectif du salarié de l'entreprise

CETTE PARTIE EST EN COURS D'ACTUALISATION (loi de financement de la sécurité sociale pour 2012).

➤**Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle**

Le régime social et fiscal diffère selon que le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

1. Indemnité versée au salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 a modifié le régime social des indemnités de rupture du contrat de travail.

- Les indemnités de rupture versées en 2011 bénéficient d'un régime transitoire (tableau 1).
- Le nouveau régime social et fiscal s'appliquera pleinement aux indemnités versées à partir de 2012 (tableau 2).

Tableau 1

Indemnité versée en 2011				
Impôt sur le revenu	Indemnité versée en 2011 pour une rupture ayant pris effet le 31 décembre 2010 au plus tard ⁴		Indemnité versée en 2011 pour une rupture ayant pris effet en 2011 ⁵	
	Cotisations sociales	CSG CRDS	Cotisations sociales	CSG CRDS
<p>➤ Exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit indemnité légale (IL) ou conventionnelle (IC) de licenciement. - <u>Soit, dans la limite de 6 PASS</u> à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 x rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail. ▪ 50% de l'indemnité. 	<p>➤ Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - part exclue de l'assiette de l'impôt - 6 PASS 	<p>➤ Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - IL ou IC - part exclue de l'assiette des cotisations 	<p>➤ Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - part exclue de l'assiette de l'impôt - 6 PASS - montant de l'indemnité conventionnelle en vigueur au 31/12/10. <p><u>Cependant, si</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ IC <3 PASS Application du régime 2012 (voir tableau 2) ; ➤ 3 PASS <IC<6 PASS Exonération à hauteur de l'indemnité conventionnelle ; ➤ IC>6 PASS Exonération à hauteur de 6 PASS. <p>→Interprétation de la loi figurant sur le site internet de l'URSSAF www.urssaf.fr</p>	<p>➤ Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - IC ou IL - part exclue de l'assiette des cotisations

⁴ Quand le formulaire de rupture conventionnelle a été transmis pour homologation ou autorisation le 31 décembre 2010 au plus tard selon un projet de circulaire de la DSS.

⁵ Quand le formulaire de rupture conventionnelle a été transmis pour homologation ou autorisation en 2011 selon un projet de circulaire de la DSS.

Tableau 2

Indemnité versée à partir du 1 ^{er} janvier 2012		
Impôt sur le revenu	Cotisations sociales	CSG-CRDS
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exonérée à hauteur du plus élevé des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Soit indemnité légale ou conventionnelle de licenciement - Soit, <u>dans la limite de 6 PASS</u> à hauteur du montant le plus élevé entre : <ul style="list-style-type: none"> ▪ 2 x rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail. ▪ 50% de l'indemnité. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Part exclue de l'assiette de l'impôt - 3 PASS 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Exonérée à hauteur du plus petit des montants suivants : <ul style="list-style-type: none"> - IL ou IC - part exclue de l'assiette des cotisations

2. Indemnité versée au salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

Le droit à liquidation d'une pension de retraite s'entend de celles versées par les régimes de retraite de base. Il ne devra donc pas être tenu compte des droits acquis auprès des régimes de retraite complémentaire obligatoires pour l'appréciation du respect de la condition susvisée.

Les salariés **en droit** de bénéficier de leur pension de retraite sont notamment :

- tous les salariés âgés de 60 ans et plus (62 ans à partir de 2018)

Ou

- atteints d'une incapacité permanente

Ou

-qui justifient d'une longue carrière

A noter !

Etre en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse ne signifie pas vouloir faire liquider sa retraite.

Exemples :

Un salarié âgé de 59 ans qui n'est ni handicapé, ni en situation de faire liquider sa retraite pour longue carrière, bénéficie du régime d'exonération de l'indemnité de rupture conventionnelle, quel que soit le nombre de trimestres d'assurances vieillesse dont il peut se prévaloir.

Un salarié de 61 ans qui n'est pas handicapé et qui ne justifie pas d'une retraite à taux plein (n'a pas acquis 160 trimestres), ne bénéficie pas du régime d'exonération, malgré le fait qu'il ne peut pas percevoir sa retraite à taux plein.

Pour le salarié âgé de 55 à 59 ans compris avec lequel a été conclue une convention de rupture, l'employeur devra pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à retraite de base.

A ce titre, l'employeur peut demander au salarié avec lequel il est envisagé de conclure une rupture conventionnelle de lui fournir copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établi par les caisses de retraite de base dont il dépend (pour vérifier que le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite).

La loi ne précise pas le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle s'agissant des salariés ayant atteint l'âge de la retraite.

L'ACOSS l'a précisé dans une lettre circulaire n°20 08-081 du 16 octobre 2008.

L'indemnité de rupture conventionnelle perçue par un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite est intégralement soumise aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG CRDS.

La circulaire DSS n°2009-210 a également confirmé que lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, à taux plein ou non, **l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.**

Elle est assujettie en totalité à l'impôt sur le revenu à partir du 1^{er} janvier 2010.

➤ **Formalités de départ du salarié**

Selon les cas, le salarié a droit à une indemnité 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.

A compter de la rupture du contrat de travail (au plus tôt le lendemain de l'homologation de la convention de rupture), l'employeur doit tenir à la disposition du salarié un certificat de travail, une copie de l'Attestation Pôle Emploi ainsi qu'un solde de tout compte.

Pour les ruptures de contrat de travail prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2009 et qui ouvrent droit à prise en charge par l'assurance chômage, l'employeur doit informer le salarié de ses éventuels droits et des conditions d'application de la portabilité des prestations du régime de prévoyance (voir onglet prévoyance dans la partie droit social du site www.federation-habillement.fr).

➤ **Droit à l'indemnisation de l'assurance chômage**

La rupture conventionnelle homologuée est considérée comme un cas de cessation du contrat de travail à l'origine **d'un chômage involontaire.**

>Articles L5422-1 du Code du travail

Ont droit à l'allocation d'assurance (chômage) les travailleurs involontairement privés d'emploi ou dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement selon les modalités prévues aux articles [L. 1237-11 et suivants](#), aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure.

>Règlement général annexé à la convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage étendu par arrêté du 30 mars 2009.

Titre Ier, chapitre Ier, Article 2 :

Sont involontairement privés d'emploi ou assimilés les salariés dont la cessation du contrat de travail résulte :

-d'un licenciement

-d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, au sens des articles L.1237-11 et suivants du code du travail

(...)

Le salarié ayant quitté l'entreprise dans le cadre d'une rupture conventionnelle sera indemnisé par le chômage à condition de remplir également l'ensemble des autres conditions du versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi⁶ :

a) période d'affiliation suffisante (122 jours au cours des 28 derniers mois qui précèdent la fin du contrat de travail ou 36 mois pour les salariés âgés de 50 ans et plus) ;

b) être à la recherche effective et permanente d'un emploi ;

c) être âgés de moins de 60 ans ; toutefois, les personnes qui, lors de leur 60e anniversaire, ne justifient pas du nombre de trimestres d'assurance requis 2 au sens des articles L. 351-1 à L. 351-5 du code de la sécurité sociale (tous régimes confondus), pour percevoir une pension à taux plein, peuvent bénéficier des allocations jusqu'à justification de ce nombre de trimestres et, au plus tard, jusqu'à l'âge de 65 ans.

d) n'avoir pas quitté volontairement, sauf cas prévus par un accord d'application, leur dernière activité professionnelle salariée, ou une activité professionnelle salariée autre que la dernière dès lors que, depuis le départ volontaire, il ne peut être justifié d'une période d'affiliation d'au moins 91 jours ou d'une période de travail d'au moins 455 heures ;

e) résider sur le territoire métropolitain, DOM, collectivités d'outre-mer de Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Sophie JAMI

Responsable juridique des affaires sociales

⁶ Convention du 19 février 2009 relative à l'indemnisation du chômage et son règlement général annexé.

8. ANNEXES

➤ Modèle de convention de rupture conventionnelle

Document facultatif, à signer éventuellement EN COMPLEMENT du formulaire officiel de rupture conventionnelle

Vous trouverez ci-dessous un modèle de la convention de rupture. Les notes de bas de page sont destinées à vous aider à compléter la convention.

Nous vous conseillons de faire appel à votre conseil (avocat, juriste, comptable, etc) avant d'envisager ce type de rupture du contrat de travail avec votre salarié.

CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

ENTRE LES SOUSSIGNES

◦ *Personne morale*

<Dénomination sociale>, <forme>, <capital>, <code NAF>, dont le siège social est situé à<>, représentée par <prénom, nom>, en sa qualité de <>

Ou

◦ *Personne physique*

Monsieur (ou Madame) <prénom, nom>, employeur, demeurant à <adresse>

D'une part

ET

Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom> demeurant à <>

PREAMBULE

Monsieur (ou Madame) a été embauché le < > en qualité de <préciser l'emploi : > dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. La fonction qu'il occupe aujourd'hui est celle de<> en catégorie <>.

Les soussignés ont envisagé de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, telle que prévue par les articles L1237-11 à L1237-16 du code du travail et se sont rapprochées à cet effet.

1. Elaboration de la convention

1.1. Information du salarié sur ses droits

◦ *S'il existe des représentants du personnel dans l'entreprise :*

L'entreprise a informé *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> de son droit de se faire assister, lors des entretiens pour convenir du principe et des modalités de la rupture conventionnelle, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise,

qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandant syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié.

L'entreprise a également informé le salarié de la possibilité qu'il a de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, en pleine connaissance de ses droits.

◦ *S'il n'existe pas de représentants du personnel dans l'entreprise :*

L'entreprise a informé *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> de son droit de se faire assister, lors des entretiens pour convenir du principe et des modalités de la rupture conventionnelle, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise, ou choisie sur la liste officielle des conseillers du salarié. L'entreprise a communiqué à *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> l'adresse de la mairie et de l'inspection du travail où la liste des conseillers peut être consultée.

L'entreprise a également informé le salarié de la possibilité qu'il a de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, en pleine connaissance de ses droits

1.2. Entretiens

Après <nombre> entretien(s), les soussignés sont finalement convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle soumise à homologation par l'autorité administrative, dans les conditions prévues par les articles L1237-11 à L1237-16 du code du travail.

Ce (ou ces) entretien(s) a (ont) eu lieu les<préciser les dates : >.

◦ *Si le salarié s'est fait assister, préciser :*

Au cours de ces entretiens, le salarié s'est fait assister par <nom, prénom, qualité'>.

Au choix :

L'employeur s'est fait assister par<nom, prénom, qualité⁸>.

Ou

L'employeur ne s'est pas fait assister

◦ *Si les parties ne se sont pas faites assister, préciser :*

Après avoir été informé de la possibilité de se faire assister, le salarié a renoncé à ce droit. L'employeur s'est donc également présenté seul aux entretiens.

2. Conditions de la rupture

2.1. Date de rupture du contrat de travail

◦ *Si les parties ne souhaitent pas reporter le départ de l'entreprise⁹ :*

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au lendemain du jour de l'homologation par la direction départementale du travail, de l'emploi, et de la formation professionnelle.

La date envisagée d'homologation est le <préciser la date envisagée :...>. Cette date est donnée à titre indicatif compte tenu des délais d'acheminement et d'instruction de la

⁷ Le salarié doit informer l'employeur s'il se fait assister lors du ou des entretiens.

⁸ L'employeur peut se faire assister lors du ou des entretiens si le salarié se fait assister. L'employeur doit également informer le salarié s'il se fait assister.

⁹ Selon l'article L1237-13 du code du travail, la convention de rupture doit fixer la date de rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

demande d'homologation¹⁰. Si l'homologation a lieu ou est notifiée aux parties avant cette date, les parties conviennent que la rupture du contrat de travail aura lieu le lendemain du jour réel de l'homologation.

- *Si les parties conviennent d'une date de départ différée¹¹ :*

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au <préciser la date :...¹²>, date à laquelle sera arrêté le certificat de travail.

2.2. Indemnité de rupture conventionnelle

A l'échéance du contrat de travail, il sera versé à *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> une indemnité de rupture égale à <> euros <préciser le montant brut et net>¹³, ce qui représente <>mois de salaire.

Le salarié a été informé du régime social et fiscal de cette indemnité, à savoir¹⁴ <préciser si elle est ou non exonérée et imposable, en tout ou partie, ainsi que la raison>.

2.3. Conséquences de la rupture sur divers éléments du contrat de travail

- *Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence, il est possible d'ajouter :*

Rappel de l'obligation de non-concurrence

Il est rappelé que *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> est soumis à une clause de non-concurrence par son contrat de travail. Cette interdiction de concurrencer l'entreprise doit être respectée après la cessation du contrat de travail. En conséquence, pendant toute la durée de cette interdiction, la contrepartie financière prévue au contrat sera versée.

Ou

Renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence lorsque cette faculté est prévue par le contrat de travail

L'entreprise a décidé de libérer *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> de la clause de non-concurrence qui était prévue par son contrat de travail, comme le permet le contrat de travail. En conséquence, l'indemnité compensatrice de non-concurrence n'est pas due.

¹⁰ Il est en effet difficile de prévoir la date exacte d'homologation.

¹¹ La date de cessation des fonctions et du contrat de travail est fixée librement dès lors qu'elle est postérieure au lendemain de l'homologation. La convention peut ainsi prévoir que la rupture prendra effet à l'issue d'un « préavis » qui débiterait à compter de la date d'homologation.

¹² Au plus tôt le lendemain de la date d'homologation.

¹³ Cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être **au moins** égale au montant de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article R1234-2 du code du travail, soit au minimum un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. Le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté en bénéficie également au prorata des mois de présence. Le salarié a le droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement si elle est plus favorable.

¹⁴ L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales (y compris CSG-CRDS) et d'impôt sur le revenu pour sa fraction correspondant :

-au montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective ou la loi ;

-si l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure au montant légal ou conventionnel, la fraction exonérée de l'indemnité est égale à deux fois la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail ou à 50% de l'indemnité elle-même si ce seuil est supérieur. Dans l'un ou l'autre cas, la fraction exonérée ne peut dépasser la valeur de 6 plafonds annuels de sécurité sociale (soit 207 720 € pour 2010). **Attention ! Pour bénéficier de ce régime d'exonération, le salarié ne doit pas être en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.**

- **Eventuellement** si les parties veulent convenir de l'utilisation du DIF¹⁵ (facultatif)

Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom> aura acquis, à la date de rupture de son contrat de travail, <> heures au titre du droit individuel à la formation (DIF). Il est convenu qu'il pourra demander avant le <> à utiliser ces heures pour bénéficier notamment d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

A défaut de demande avant cette date, les heures acquises au titre du DIF pourront être utilisées conformément aux dispositions de l'article L.6323-18 du code du travail.

- **Portabilité des droits en matière de DIF¹⁶ et de prévoyance¹⁷**

Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom> a acquis ... heures au titre du DIF. IL (Elle) est informé(e) que ses droits acquis au titre du DIF pourront être utilisés conformément aux dispositions de l'article L6323-18 du Code du Travail.

Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom> est informé qu'il gardera le bénéfice des garanties de la couverture Prévoyance¹⁸ appliquée dans son ancienne entreprise pendant sa période de chômage et pour une durée égale à la durée de son dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture.

Pour bénéficier des dispositions relatives au maintien des garanties précitées, *Monsieur (ou Madame)* <Nom, prénom> devra fournir à son ancien employeur la justification de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Monsieur (ou Madame) <Nom, prénom> a la possibilité de renoncer au maintien de ces garanties. S'il entend y renoncer, cette renonciation qui est définitive, concerne l'ensemble des garanties et doit être notifiée expressément par écrit à l'ancien employeur, dans les 10 jours de la cessation du contrat de travail.

3. Délai de rétractation

Les parties disposent, à compter de la date de signature de la présente convention, d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine, y compris le dimanche et les jours fériés chômés) pour se rétracter.

La rétractation éventuelle interviendra par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge. La rétractation du salarié devra être notifiée ou remise à <préciser nom, prénom, qualité>.

4. Demande d'homologation

A l'issue du délai de rétractation, il est convenu que la partie la plus diligente adressera sans tarder une demande d'homologation à la DDTEFP compétente¹⁹.

¹⁵ A la différence de la démission ou du licenciement, la rupture conventionnelle ne permet pas au salarié de demander à l'employeur, avant la rupture du contrat de travail, d'utiliser son solde d'heures de DIF pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Les parties peuvent néanmoins déroger à ce principe et organiser la prise du DIF lors de la rupture du contrat.

¹⁶ Pour les ruptures du contrat de travail prenant effet à compter du 26 novembre 2009 et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

¹⁷ Pour les ruptures du contrat de travail prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2009 et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

¹⁸ Accord Prévoyance du 19 mars 2003, géré par le réseau de mutuelles de la Mutualité Française.

¹⁹ La DDTEFP territorialement compétente pour instruire la demande d'homologation est celui dont dépend l'employeur du salarié partie à la convention de rupture, c'est-à-dire celui dont relève l'établissement où est employé le salarié. Que l'envoi de la demande d'homologation soit fait par l'employeur ou le salarié, il est fortement conseillé de le faire par **lettre recommandée avec avis de réception**.

Un exemplaire de la présente convention de rupture doit être envoyé à la DDTEFP avec **le formulaire officiel de demande d'homologation rempli** (le modèle de formulaire est fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008, JO du 20 juillet consultable à l'adresse web suivante :

5. Conditions suspensives

La présente convention, une fois signée, ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou de l'autre partie dans le délai de 15 jours calendaires et qu'après homologation, expresse ou tacite, par la DDTEFP²⁰.

Elle sera réputée n'avoir jamais existé si elle n'a pas fait l'objet d'une demande d'homologation avant le<> ;

Il en ira de même en cas de refus d'homologation.

Fait à <lieu>, le <date>, en trois exemplaires

Signature des parties (*précédées de la mention manuscrite « Bon pour accord, Lu et approuvé »*)

http://www.legifrance.gouv.fr/jopdf/common/jo_pdf.jsp?numJO=0&dateJO=20080719&numTexte=51&pageDebut=11593&pageFin=11597.

²⁰ La DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande d'homologation. Sa décision peut être explicite si elle notifie par écrit à chaque partie à la rupture conventionnelle l'acceptation ou le rejet de la demande. Sa décision peut être implicite car à défaut de notification dans les 15 jours, la demande est réputée acceptée.