

## LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI (contrat à durée indéterminée) de convenir d'un **commun accord** des conditions de la **rupture du contrat de travail**.

Il en existe deux types, selon le nombre de salariés concernés :

- La rupture conventionnelle individuelle
- La rupture conventionnelle collective (entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018)

## RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

### Conditions

La rupture conventionnelle :

- n'est possible que dans le cadre d'un **contrat à durée indéterminée** (CDI)
- ne peut être envisagée que par un **commun accord** : elle ne peut pas être contrainte (sinon, elle pourra être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse)
- peut être entamée **à tout moment**, même en cas de situation conflictuelle, même lorsqu'une procédure de licenciement du salarié est en cours
- n'est pas possible lorsque le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail

### Procédure de rupture conventionnelle

- **Entretien entre l'employeur et le salarié**

L'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'**au moins 1 entretien pour discuter des conditions de la rupture conventionnelle** (date de la rupture, indemnité versée par l'employeur, préavis à effectuer ou non...).

- **Assistance**

Lors de chaque entretien, le **salarié peut se faire assister** par n'importe quel salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié. Le salarié doit alors en informer préalablement l'employeur (par écrit ou oralement).

Si le salarié se fait assister, **l'employeur peut alors lui aussi être assisté** par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. L'employeur doit en informer préalablement le salarié (par écrit ou oralement).

- **Convention de rupture**

Après avoir convenu du principe de la rupture, l'employeur et le salarié doivent **établir et signer une convention de rupture conventionnelle**.

La convention de rupture conventionnelle définit les **conditions de la rupture** du contrat de travail, dont :

- la **date** de rupture du contrat de travail
- le **montant de l'indemnité** spécifique de rupture conventionnelle

Un préavis peut être prévu d'un commun accord.

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié, à défaut de quoi la rupture conventionnelle pourra être annulée et des indemnités de licenciement sans cause réelle et sérieuse pourront être versées.

- **Rétractation**

L'employeur et le salarié disposent d'un **droit de rétractation de 15 jours** qui débute à compter de la signature de la convention.

Il est préférable de manifester sa rétractation par lettre recommandée avec accusé de réception pour éviter tout contentieux.

- **Validation de la convention**

Une fois le délai de rétractation acquis, **la convention doit être homologuée** pour être effective.

La demande d'homologation est adressée par le salarié ou l'employeur à la DIECCTE :

- soit directement en ligne au moyen du téléservice TéléRC, <https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp>
- soit au moyen du formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle Cerfa n°14598\*01 [https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa\\_14598.do](https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do)

La DIECCTE a **15 jours**, à compter de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention.

**Si la DIECCTE n'a pas répondu dans le délai de 15 jours, la convention est homologuée.**

La DIECCTE peut refuser d'homologuer la convention mais doit justifier sa décision.

A noter : Une procédure spécifique concerne les salariés protégés. C'est l'inspecteur du travail qui donne son accord.

## Conséquences de la rupture conventionnelle

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur a droit à :

- à une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement et qui est calculée en fonction de l'ancienneté
- aux **allocations chômage**, s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier
- aux **indemnités de congés payés**, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les **documents de fin de contrat** : son certificat de travail ; son attestation Pôle emploi ; son solde de tout compte.

Si le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, la contrepartie financière est due (sauf en cas de renonciation à la clause).

## Contestation de la rupture conventionnelle

Tout recours concernant la rupture conventionnelle doit être présenté au **Conseil de prud'hommes** dans les **12 mois suivant la date d'homologation de la convention**.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

La nouvelle rupture conventionnelle collective (RCC), issue des ordonnances Macron de septembre 2017, est entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Elle a pour finalité d'encadrer des **départs volontaires de plusieurs salariés au sein d'une entreprise, sur la base d'une proposition de l'employeur.**

Elle résulte d'une combinaison entre un **accord collectif** et un accord individuel commun entre employeur et salarié.

### Conditions

La rupture conventionnelle collective :

- n'est possible que dans le cadre d'un **contrat à durée indéterminée** (CDI)
- **ne peut être proposée que par l'employeur** et non les salariés
- ne peut **être envisagée que dans le cadre d'un accord collectif\***
- suppose un **accord écrit du salarié**
- ne concerne pas tous les salariés : les conditions sont fixées par l'accord portant rupture conventionnelle collective

La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être contrainte, sous peine d'être annulée par le juge en tant que licenciement sans cause réelle et sérieuse.

**NB. L'entreprise n'a pas besoin d'avoir des difficultés économiques** pour entamer une rupture conventionnelle collective. Il lui faudra uniquement négocier un accord collectif au sein de l'entreprise.

En cas de difficultés économiques, elle pourra bien sur utiliser ce processus.

*\*Un accord collectif est un accord négocié entre l'employeur et les syndicats représentatifs au sein de l'entreprise.*

### Procédure de rupture conventionnelle

- **Conclusion d'un accord collectif**

L'employeur doit conclure un **accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement** qui définit les conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail.

L'accord collectif doit obligatoirement indiquer les éléments suivants :

- Les conditions d'**information du comité social et économique** (CSE)
- Le **nombre maximal de départs envisagés**, de **suppressions d'emplois associées** et **durée de mise en œuvre** de la rupture conventionnelle collective
- Les **conditions que doit remplir le salarié candidat**
- Les **critères de départage** entre candidats au départ
- Les manières de **calculer des indemnités de rupture** garanties au salarié
- Les **mesures d'accompagnement et le reclassement** externe des salariés sur des emplois équivalents

- Les clauses de **suivi de l'accord**
- **Homologation de l'accord par la DIECCTE**

Une fois l'accord écrit, l'employeur doit le transmettre pour validation à la DIECCTE via un portail internet PSE-RCC (Plan de sauvegarde de l'emploi – Rupture conventionnelle collective), qu'il trouve sur ce lien :

[https://www.portail-pse.emploi.gouv.fr/PortailPublic/jcms/c\\_5005/fr/tableau-de-bord?portal=gc\\_5297](https://www.portail-pse.emploi.gouv.fr/PortailPublic/jcms/c_5005/fr/tableau-de-bord?portal=gc_5297)

La DIECCTE a **15 jours**, à compter de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention.

**Si la DIECCTE n'a pas répondu dans le délai de 15 jours, la convention est homologuée.**

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

Si la DIECCTE refuse de valider l'accord, l'employeur doit présenter un nouvel accord qui prend en compte les modifications demandées.

### Conséquences de la rupture conventionnelle collective

La **rupture du contrat de travail** d'un commun accord des parties a lieu en cas d'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié à la rupture conventionnelle collective.

La date de fin du contrat est prévue dans la convention.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur a droit à :

- à une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** qui ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement pour motif économique
- aux **allocations chômage**, s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier
- aux **indemnités de congés payés**, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat

L'employeur doit remettre au salarié tous les **documents de fin de contrat** : son certificat de travail ; son attestation Pôle emploi ; son solde de tout compte.

Si le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, la contrepartie financière est due (sauf en cas de renonciation à la clause).

**Attention !** Le salarié ne bénéficie pas :

- du contrat de sécurisation professionnelle
- de la priorité de réembauche (qui existe dans le cadre d'un licenciement économique)

### Contestation de la rupture conventionnelle

Tout **recours concernant la rupture conventionnelle doit être présenté au conseil de prud'hommes dans les 12 mois** suivant la date d'homologation de la convention.