



La rupture conventionnelle du CDI

Préambule

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a instauré un **nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée** (en plus de la démission et du licenciement) : La Rupture Conventionnelle.

Elle est régie par les articles **L.1237-11** et suivants du code du travail.

Etapes de la rupture conventionnelle

1. Décision commune (salarié-employeur) prise à l'issue d'un ou plusieurs entretiens

Lors de ces entretiens le salarié et l'employeur peuvent se faire assister.

Le salarié peut se faire assister par :

- une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (délégué syndical, ou délégué du personnel ou tout autre salarié)
- En l'absence d'institution représentative du personnel, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur peut se faire assister (uniquement si le salarié use de cette prérogative, à ce titre, le salarié doit informer l'employeur de l'utilisation de cette assistance avant la tenue de l'entretiens) par :

- une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par tout autre employeur de la même branche.

La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative.

2. Signature d'une convention

La convention doit être signée par les deux parties.

Elle doit garantir la liberté de consentement des parties : elle doit résulter de l'accord des parties et ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Mentions obligatoires :

- **Montant de l'indemnité** due au salarié qui doit être égale ou supérieure à celle prévue par l'article L1234-9.
- **La date de la rupture** qui doit intervenir au minimum le lendemain de la date de l'homologation.
- Les éventuelles conditions spécifiques d'exécution du contrat de travail jusqu'à la date fixée pour sa rupture

Droit de rétractation

Les parties disposent de **15 jours calendaires à partir de la date de la signature pour se rétracter**.

Ce droit de rétractation doit être sous la forme d'une **lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception** par l'autre partie.

3. Homologation de la convention= entrée en vigueur

A l'issue du délai de rétractation, une demande d'homologation de la rupture doit être **adressée à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle**.

Cette demande doit être accompagnée d'un exemplaire de la convention (Annexe 1¹).

L'administration a 15 jours pour prononcer l'homologation de la convention. Le silence de l'administration pendant ces 15 jours réputera acquise l'homologation de la rupture.

Attention, concernant les salariés protégés tels que définis par les articles L.2411-1 et L.2411-2 du code du travail (délégués du personnel, délégués syndicaux...), la rupture conventionnelle de leurs contrats de travail n'est pas soumise à homologation mais à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Les ruptures conventionnelles interdites

La rupture conventionnelle du contrat de travail ne s'applique pas aux ruptures résultant :

- Des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- Des plans de sauvegarde de l'emploi.

¹ Arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée.

Recours

Les recours pouvant être formulés par le salarié ou l'employeur concernant un litige relatif à la convention, son homologation ou le refus d'homologation doivent être présentés dans les **12 mois suivant la date d'homologation ou son refus** devant le **Conseil des Prud'hommes**.

Le régime fiscal et social de l'indemnité

Deux situations sont à distinguer:

- Le cas du salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

Le régime est le **même que celui des indemnités de départ volontaire à la retraite**.

- Le cas du salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite.

L'indemnité est **exonérée de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant** de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Si l'indemnité versée au titre de la rupture conventionnelle est supérieure à ce montant, **la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG/CRDS**.

En revanche, elle **reste exonérée de cotisations sociales, dans la limite de :**

- 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199 656 euros pour 2008),
- la moitié du montant de l'indemnité versée dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale (199 656 euros pour 2008).

Schéma de la procédure

Entretien préalable avec possibilité d'assistance



Convention de rupture en 3 exemplaires
(15 jours calendaires)



Droit de rétractation des parties



Demande d'homologation à la DDTEFP
(15 jours ouvrables)



Réponse de la DDTEFP
(Délai de 12 mois)



[Recours possible devant le CPH]

Annexe N° 1 : modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié protégé en application de l'article L. 1237-14 du code du travail	Colonnes réservées à la DDEFP confirmé
--	--

I. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom du salarié	
Adresse Téléphone	

Emploi / qualification	
------------------------	--

Nom ou raison sociale de l'employeur nom du signataire pour le compte de l'employeur n° de téléphone	
---	--

Adresse		n° de SIRET	
---------	--	-------------	--

Convention collective applicable	
----------------------------------	--

Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture		ans		mois
---	--	-----	--	------

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents

mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	

Rémunération mensuelle brute moyenne	
--------------------------------------	--

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

A. Date du premier entretien @/me/aaa)	
--	--

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

Salarié assisté	oui	si oui par		
	non			

Employeur assisté	oui	si oui par		
	non			

B. Date(s) des autres entretiens éventuels

Salarié assisté	oui	si oui par		
	non			

Employeur assisté	oui	si oui par		
	non			

3. Convention de rupture		oui	non
<p>Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - droits afférents à la rupture de ce contrat ; - versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ; - date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après. <p><i>Autres clauses éventuelles :</i></p>			
Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en lettres)			
Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)	__/__/____		
Date et signature précédée de la mention "lu et approuvé" par chaque partie			
<p>IMPORTANT : 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 demande d'homologation ne peut donc être transmise à la DDTEFP qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.</p>			
Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)	__/__/____		
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires			

**Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée
et formulaire de demande d'homologation
en application de l'article L. 1237-14 du code du travail**

Cadastre réservé à
la DIRET

confiance

I. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

Nom et prénom du salarié			
Adresse Téléphone			
Emploi / qualification			
Nom ou raison sociale de l'employeur nom du signataire pour le compte de l'employeur n° de téléphone			
Adresse		n° de SIRET	
Convention collective applicable			

Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture

[] []	ans	[] []	mois
---------	-----	---------	------

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents

mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	

Rémunération mensuelle brute moyenne :

--	--

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

oui non

A. Date du premier entretien (à compléter)

[] [] [] [] [] [] [] []

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de consulter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

Salarié assisté	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	si oui par		
Employeur assisté	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	si oui par		

B. Date(s) des autres entretiens éventuels

[] [] [] [] [] [] [] []	[] [] [] [] [] [] [] []
---------------------------------	---------------------------------

Salarié assisté	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	si oui par		
Employeur assisté	<input type="checkbox"/> oui <input type="checkbox"/> non	si oui par		

