

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Introduction

La rupture conventionnelle est un nouveau mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. C'est une formule de départ négocié distincte du licenciement et de la démission. Elle se base sur le consentement mutuel de l'employeur et du salarié. La loi portant modernisation du marché du travail n°2008-596 du 25 juin 2008 a instauré la rupture conventionnelle, mais sa réalisation implique le suivi d'une procédure spécifique.

1ère étape: Entretien

La procédure de rupture conventionnelle commence par un ou plusieurs entretiens de l'employeur et du salarié. Le code de travail ne fixe pas le nombre d'entretiens mais impose au moins un. Le salarié peut se faire assister pendant l'entretien par une personne appartenant à l'entreprise (délégué syndical, représentant du personnel ou tout autre salarié), par un conseiller (dont la liste des conseillers est affiché dans les mairies et inspections du travail). Le salarié dans ce cas doit informer son employeur de son intention de se faire assister. L'employeur pourra aussi se faire assister dans le cas où le salarié est assisté, son conseiller pourra être une personne de son choix appartenant à l'effectif de l'entreprise, ou une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs (entreprises de moins de 50 salariés), ou par un employeur relevant de la même branche (entreprises de moins de 50 salariés).

Les personnes qui assistent l'employeur ou le salarié ne peuvent être des avocats ou des experts comptables.

2ème étape: Convention de rupture

L'accord des 2 parties est transposé par écrit: une convention signée qui définit les conditions de rupture. Les indications prévues dans l'article L1237-13 du Code de travail doivent être précisées dans cette convention à savoir la date de la rupture du contrat et le montant de l'indemnité qui ne peut être inférieur à l'indemnité de licenciement.

A la signature de la convention, un délai de 15 jours calendaires à partir de la date de signature est donné à l'employeur ou au salarié pour se rétracter. Dans le cas où l'une des deux parties se rétracte, elle doit le notifier par lettre à l'autre partie, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception soit par lettre remise en mains propres contre décharge est rédigée ; la rétractation notifiée dans les délai et forme a pour effet d'annuler la procédure.

3ème étape: Demande d'homologation à la DDTEFP

En l'absence de rétractation dans le délai, une demande d'homologation est remplie et signée par une partie ou les 2. Cette demande d'homologation est envoyée à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avec un exemplaire de la convention. La demande d'homologation doit mettre en évidence:

- Les informations relatives aux 2 parties (raison sociale et adresse de l'employeur, convention collective applicable, nom et prénom du salarié, adresse, qualification, ancienneté du salarié et rémunération)
- le déroulement des entretiens (dates, assistance ou non lors des entretiens)
- la convention de rupture (date de la rupture et montant de l'indemnité)
- la date de la fin du délai de rétractation.

La DDTEFP dispose de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour vérifier la demande et donner son accord. L'homologation est réputée acquise en l'absence réponse de la DDTEFP dans ce délai.

L'homologation est nécessaire pour valider la convention signée par l'employeur et le salarié.

Cas spécifique des salariés protégés

Les articles L2411-1 et L2411-2 du code du travail énumèrent aussi la liste des personnes qui sont protégées: il s'agit des personnes qui ont le mandat de délégué du personnel, de délégué syndical, de membre élu au comité d'entreprise, de représentant syndical au comité d'entreprise, de représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,

Outre le suivi des procédures, la rupture conventionnelle pour les salariés protégés doit recevoir l'autorisation de l'inspecteur du travail. La demande d'autorisation avec un exemplaire de la convention doit lui être présentée après de délai de rétractation de 15 jours calendaires. La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Litiges sur la rupture conventionnelle

Le conseil des prud'hommes est compétent pour les recours contre la convention, l'homologation et le refus d'homologation. Un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation est donné au plaignant. Passé ce délai, la rupture conventionnelle est définitivement admise.

Effet de la rupture conventionnelle

Il appartient aux deux parties de choisir la date de la fin du contrat de travail. La rupture conventionnelle ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Indemnité de rupture conventionnelle

A l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée du salarié, il doit percevoir une indemnité qui doit être au moins égale à l'indemnité de licenciement (prévue dans le Code du travail) ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement (prévue dans la convention collective).

Exonération de l'impôt sur le revenu et des cotisations sociales

Exonération de l'impôt sur le revenu

Cas des salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi

L'indemnité versée dans le cadre de la rupture conventionnelle est exonérée de l'impôt sur le revenu pour les salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi (pension versée par les caisses d'assurance vieillesse, par exemple Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés pour les salariés hors secteur agricole et hors fonction publique).

Cette exonération est limitée au montant de l'indemnité de licenciement ou indemnité conventionnelle de licenciement. Dans le cas où l'indemnité de rupture conventionnelle versée est supérieure à cette indemnité de licenciement (prévue dans le Code ou la convention collective), la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG et à la CRDS, mais reste exonérée de cotisations sociales dans la limite:

- de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année précédant la rupture de son contrat de travail dans la limite de six fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 6 x 34.308 euros pour 2009 ;
- de 50 % du montant de l'indemnité versée dans la limite de six fois le plafond de la Sécurité sociale.

Cas des salariés qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi

Pour les salariés pouvant bénéficier d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie à l'impôt sur le revenu.

Exonération des cotisations sociales

Cas des salariés qui ne peuvent pas bénéficier d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi

L'indemnité de rupture conventionnelle ne pouvant pas obtenir le bénéfice d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi, fait l'objet d'une exonération de cotisations de Sécurité sociale sous réserve de ne pas excéder, dans les mêmes conditions, un des montants indiqués ci-dessus.

Cas des salariés qui peuvent bénéficier d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi

Pour les salariés pouvant bénéficier d'une pension de retraite d'un régime rendu obligatoire par la loi, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS.

Cas où la rupture conventionnelle ne peut s'appliquer

La loi interdit de faire appel à la rupture conventionnelle dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour les entreprises de 300 salariés et plus, dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi lorsqu'il s'agit d'un licenciement d'au moins 10 salariés dans une entreprise d'au moins 50 salariés.

La rupture conventionnelle ne s'applique pas pour mettre un terme au contrat de travail avec un salarié absent pour cause d'accident de travail ou maladies professionnelles, ou une salariée enceinte ou en congé de maternité.