

La procédure de rupture conventionnelle

Description

La procédure de rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de rompre le contrat de travail d'un commun accord. Ce mode de rupture ne concerne que les salariés en [contrat à durée indéterminée \(CDI\)](#). Plusieurs étapes doivent être respectées avant que la rupture conventionnelle ne soit effective. On fait le point avec vous.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Qu'est-ce que la procédure de rupture conventionnelle ?

La procédure de [rupture conventionnelle](#) est un mode de rupture du contrat à l'amiable entre l'employeur et le salarié. Seuls les **salariés en CDI** peuvent convenir avec l'employeur d'une rupture conventionnelle.

En effet, les salariés en CDD, en contrat de travail temporaire (intérim) ou en contrat d'apprentissage ne peuvent pas conclure de rupture conventionnelle.

Par ailleurs, le consentement des deux parties est nécessaire. En effet, ni l'employeur ni le salarié ne peut imposer de signer une rupture conventionnelle.

Ainsi, il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle dans certaines situations notamment en **cas de conflit entre l'employeur et salarié ou de fraude**.

Ici, le consentement du salarié est jugé « non libre » ou « obtenu sous contrainte ». L'affaire est alors reclassée en licenciement injustifié, ou sans raison réelle et sérieuse. En dehors de ces situations, **la loi intègre aussi des cas d'interdiction pure et simple de la rupture conventionnelle, même en cas d'accord entre les parties**. Cela concerne notamment :

- La présence de vice de consentement ou de fraude dans la procédure ;
- Un salarié jugé inapte pour la signature d'un contrat ;
- Un refus de se soumettre aux dispositions de protection des salariés en [licenciement économique](#)

- ;
- Une proposition faite en présence d'un accord collectif portant sur la rupture conventionnelle collective ;
- Une proposition faite dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- Un refus d'utiliser le plan de sauvetage de l'emploi au sein de l'entreprise (PSE).

Les différences entre rupture conventionnelle collective et individuelle

La procédure de mise en place de la rupture conventionnelle individuelle et son alternative collective divergent sur plusieurs points. Contrairement au cas individuel où le choix est laissé aussi bien à l'employé qu'à l'employeur d'entamer le processus, la première démarche dans le cadre de la formule collective revient à l'employeur.

Dans ce cas, il faut un consensus avec le syndicat, ou le représentant des travailleurs, pour aboutir à un accord. C'est la condition préalable à toute démarche de cessation collective. Une fois une entente trouvée, elle est soumise à l'inspecteur du travail pour validation. Toutes ces conditions doivent être réunies pour une procédure collective, sinon, seule l'option de la rupture individuelle est envisageable.

La rupture conventionnelle collective ne concerne pas tous les employés. Il faut rappeler que le contrat d'entreprise stipule au préalable les conditions de mise en pratique de l'option collective. Toutes les modalités y sont consignées. Pour en bénéficier, le salarié doit alors remplir les divers critères exigés, faute de quoi seule une option de rupture conventionnelle individuelle est envisageable.

Une comparaison avancée des deux formules de séparation conventionnelle laisse entrevoir une différence de régime fiscal. **L'indemnité de rupture conventionnelle collective est beaucoup plus avantageuse.** En effet, le salarié bénéficie d'une exonération totale de l'impôt sur le revenu, quel que soit le montant. La rupture conventionnelle individuelle prévoit aussi des cas d'exonération, mais avec une limitation de montant.

En dehors de ces points, il faut également souligner que la rupture conventionnelle collective bénéficie d'un meilleur régime social. En effet, comparée à la formule individuelle, l'indemnité de l'option collective n'est soumise à aucun forfait social ou charge sociale si son montant respecte le minimum prévu par la convention collective ou la loi.

Quelles sont les étapes à respecter ?

Lorsque l'employeur et le salarié s'accordent pour mettre fin au contrat de travail, l'employeur doit débiter la procédure de la rupture conventionnelle :

- Convoquer le salarié à un entretien préalable ;
- Conclure la convention de rupture ;
- Respecter les délais de rétractation et d'homologation.

Etape n°1 : Entretien préalable

L'employeur doit convoquer le salarié à un ou plusieurs [entretiens préalables à la rupture conventionnelle](#). Il doit ainsi envoyer au salarié une [lettre de rupture conventionnelle](#).

Pendant cet entretien, l'employeur et le salarié discutent des modalités de la rupture. L'objectif de cet entretien est de déterminer la date de rupture ainsi que le montant de l'indemnité de rupture.

Par ailleurs, pendant cet entretien, le **salarié a le droit de se faire assister** par un représentant du personnel ou en l'absence de représentant du personnel, par un conseiller du salarié ou tout autre salarié de l'entreprise.

L'employeur peut également se faire assister par un salarié de l'entreprise, un membre de son syndicat d'employeurs ou par un collègue employeur de sa même branche (pour les entreprises de moins de 50 salariés).

Etape n°2 : Rédiger la convention de rupture

La rupture conventionnelle doit être rédigée par écrit. L'employeur ou le salarié remplit le formulaire sur le téléservice ou en téléchargeant le cerfa n°14598.

Une fois que le formulaire est complété, il doit être **signé et daté de manière manuscrite**

par les deux parties.

Le formulaire de demande d'[homologation de la rupture conventionnelle](#) contient les informations de chacune des parties ainsi que les **conditions et modalités de rupture du contrat de travail** définies par l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, la [rupture conventionnelle des salariés protégés](#) est différente. En effet, pour ces salariés, l'employeur doit obtenir l'**autorisation de l'inspecteur du travail**. L'employeur doit également consulter le CSE pour les salariés protégés qui sont :

- Membres élus du CSE ;
- Représentants syndicaux au CSE ;
- Représentants de proximité ;
- Salariés investis de certains mandats particuliers.

De plus, il n'est **pas possible d'utiliser le téléservice** pour ces salariés, un formulaire spécifique doit être rempli.

À noter : La convention de rupture conventionnelle doit être établie en 3 exemplaires. Un pour le salarié, un pour l'employeur et le dernier à transmettre à l'autorité publique.

Etape n°3 : Délai de rétractation

A compter du lendemain de la date de signature de la convention, l'employeur et le salarié disposent d'un [délai de rétractation de la rupture conventionnelle](#). Ce délai est de **15 jours calendaires**. Pendant cette période, l'une ou l'autre partie peut donc renoncer à la rupture du contrat de travail.

Lorsque le délai de rétractation expire pendant le weekend, un jour férié ou chômé, ce délai est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Etape n°4 : Réponse de l'administration

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours, si aucune des parties n'a renoncé à la rupture conventionnelle, la **demande d'homologation doit être envoyée à la DREETS** (directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités).

L'administration dispose d'un **délai de 15 jours ouvrables** pour statuer sur la demande d'homologation.

Lorsque la demande est acceptée en l'absence de réponse de l'administration dans les 15 jours, la **convention est homologuée**. Le contrat de travail prend fin à la date indiquée dans la convention.

En cas de [refus de la rupture conventionnelle](#), l'administration doit **motiver sa décision**. Dans ce cas, le contrat ne prend pas fin et la relation de travail se poursuit.

Calcul des indemnités et séparation des parties

Le salarié qui a accepté un règlement à l'amiable bénéficie d'une indemnité de séparation. Elle fait partie des clauses de la convention signée par toutes les parties. Elle se calcule sur la base de l'ancienneté de l'employé dans l'entreprise et de sa rémunération. Quel que soit le cas, ce montant ne peut être inférieur au montant d'une indemnité de licenciement.

Elle se calcule suivant le salaire brut que reçoit l'employé à [la date de la cessation de son contrat](#). Son ancienneté, quant à elle, s'évalue jusqu'à la date de son préavis. Même si le salarié ne respecte pas ce délai, il rentre en ligne de compte. L'[indemnité de rupture conventionnelle](#) ne peut pas être inférieure au :

- 1/4 du salaire de référence sur une durée de 10 ans (applicable aussi bien pour les salariés à plus ou moins 10 ans d'ancienneté) ;
- 1/3 du salaire de référence à partir de la 11^e année (uniquement pour les salariés à plus de 10 ans).

La détermination du salaire de référence pour le [calcul de l'indemnité](#) se fait de manière très simple. Il existe deux manières bien distinctes d'effectuer son calcul :

- La moyenne des 12 derniers mois de salaires. Si l'employé est à moins de 12 ans dans l'entreprise, alors ce calcul est fait au prorata ;
- Le tiers du montant des salaires des trois derniers mois. Cette méthode de calcul intègre les primes et les diverses gratifications reçues par le salarié à hauteur du 1/12 à ajouter pour chaque mois de calcul.

Du point de vue fiscal, **l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à une exonération totale de l'impôt sur le revenu**. Toutefois, il existe quelques conditions pour bénéficier de cet avantage. Pour cela, il faut que le montant payé au salarié soit inférieur à une certaine limite fixée. L'indemnité de cessation doit ainsi être inférieure :

- Au montant de l'indemnité légale de logement ;
- Au double du montant brut de la rémunération annuelle de l'année précédente (dans une limite de 225 288 euros).

Sauf cas contraire stipulé dans la convention, l'employeur doit verser dans un délai d'un mois à l'employé le montant de l'indemnité convenu. Une fois la période de rétractation passée et le contrat signé, il est considéré comme redevable vis-à-vis de son salarié. Dans le cas d'un employeur qui s'offusque et refuse de s'acquitter de sa dette, l'employé peut saisir les prud'hommes et régler le contentieux par la justice. Si tout est en règle, il recevra non seulement le montant dû, mais aussi des intérêts pour retard et refus de paiement de la part de son employeur.

Lire aussi :

- [La rupture conventionnelle SYNTEC](#)
- [Est-il possible de faire une rupture conventionnelle sans indemnité ?](#)
- [Forfait social et rupture conventionnelle](#)