

En cas de refus d'homologation, la Direccte doit motiver sa décision (notamment en cas de non respect d'une étape de la procédure ou de doute sur le libre consentement des parties).

À savoir : tout recours concernant la convention, son homologation ou le refus d'homologation doit être présenté au conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

Salarié protégé

La convention de rupture concernant un salarié protégé est soumise non pas à homologation, mais à autorisation de l'inspecteur du travail.

La convention est adressée à la Direccte par l'employeur.

L'inspecteur du travail doit s'assurer de la liberté de consentement des parties (en vérifiant notamment qu'aucune pression n'a été exercée en lien avec le mandat du salarié protégé).

En l'absence de réponse de l'inspecteur du travail dans un délai de 2 mois, la demande d'autorisation est considérée comme rejetée.

À savoir : tout recours (gracieux, hiérarchique ou contentieux) doit être présenté dans les 2 mois suivant la décision de l'inspecteur du travail.

Situation du salarié durant la procédure

Tant que le contrat n'est pas arrivé à sa fin, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.

Il peut prendre des congés payés durant cette période.

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Quelle que soit son ancienneté, le salarié qui signe une rupture conventionnelle validée perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle à la fin de la rupture du contrat.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le calcul de l'indemnité spécifique varie en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié.

Le salarié peut estimer le montant de son indemnité en utilisant le simulateur de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Fin du contrat

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

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

L'employeur doit remettre au salarié tous les documents suivants :

- Certificat de travail

- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

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

À la fin du contrat, le salarié a droit aux allocations chômage s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier.

Textes de loi et références

Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16
Code du travail : articles L5422-1 à L5422-2-1
Code du travail : articles L1237-19 à L1237-19-14

Syndicat National des Cadres des Industries chimiques et parties similaires (S.N.C.C.)

Escalier A
2^e étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97

Email : secretariat@sncc-cfecgc.org
president@sncc-cfecgc.org
sga@sncc-cfecgc.org

Web : www.sncc-cfecgc.org

Les Fiches Techniques

La Rupture Conventionnelle Individuelle

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S.N.C.C.)**



Vérfié le 31 janvier 2022

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle peut être individuelle ou collective. Elle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la Dreets.

De quoi s'agit-il ?

La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable entre le salarié et l'employeur.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité de rupture.

Le salarié a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte au salarié employé uniquement en CDI.

Le dispositif ne s'applique pas aux salariés en CDD ou en contrat temporaire.

Conditions

Critère indispensable : commun accord des parties

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun d'une rupture conventionnelle du contrat de travail.

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié.

De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

Cas d'interdiction de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle est interdite dans les cas suivants :

- Elle est conclue dans des conditions frauduleuses ou en l'absence d'accord conclu entre le salarié et l'employeur
- Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective

- La procédure de rupture conventionnelle vise à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique

La rupture conventionnelle peut être annulée par le conseil de prud'hommes (CPH) si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre.

Exemples :

- *La rupture conventionnelle a été signée dans un contexte de harcèlement moral*
- *L'employeur a exercé des pressions pour inciter le salarié à choisir une rupture conventionnelle*
- *Le salarié peut alors percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).*

Entretien entre l'employeur et le salarié

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de la rupture, montant de l'indemnité versée par l'employeur, préavis à effectuer ou non).

Ces conditions sont indispensables avant toute convention de rupture conventionnelle.

Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)

Il s'agit de la 1re étape de la procédure : l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien.

Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par le l'employeur et le salarié (date, heure, lieu).

Assistance du salarié

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par soit un salarié de l'entreprise (représentant du personnel), soit un conseiller du salarié en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise.

Le salarié doit alors en informer l'employeur avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Assistance de l'employeur

Lors de chaque entretien, l'employeur peut se faire assister par l'une des personnes suivantes :

Personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise
Membre de son organisation syndicale d'employeurs (ou par un autre employeur relevant de la même branche, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés)

Si l'employeur décide de se faire assister durant un entretien, il doit en informer le salarié avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Convention de rupture

Contenu

La convention de rupture conventionnelle individuelle fixe les conditions de la rupture du contrat de travail.

Les conditions sont librement définies par l'employeur et le salarié

Cette convention doit prévoir les conditions suivantes :

- Date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail

.- Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Remise au salarié

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié.

Le salarié et l'employeur doivent signer la convention.

À savoir : le non-respect de ces obligations permet au salarié d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse). Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes (CPH).

Rétractation

L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires.

Le délai de rétractation débute le lendemain de la date de signature de la convention.

Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant signature de la rupture.

Validation de la convention

En l'absence de rétractation dans le délai prévu, la convention doit être adressée à la Dreets pour obtenir sa validation.

La procédure de validation de la convention varie selon que le salarié est protégé ou non.

Cas général

L'employeur ou le salarié adresse une demande de validation de la convention de rupture :

- Soit directement en ligne en utilisant le téléservice TélÉRC,
- Soit en remplissant le formulaire cerfa n°14598 de demande d'homologation de la rupture conventionnelle.

Le formulaire est à adresser à la Dreets.

Où s'adresser ?

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte)

La Direccte dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à partir du lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention.

Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé il est prolongé jusqu'au 1er jour ouvrable suivant.

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