

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL



Le + syndical

Imprimé par nos soins

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

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

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

Parution novembre 2008

Principe

Un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cet accord, ou rupture conventionnelle, est distinct du licenciement et de la démission. Il ne peut pas être imposé par l'une ou l'autre des 2 parties.

A noter :

la rupture conventionnelle ne s'applique pas aux ruptures de contrats résultant :

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

Entretiens préalables

Employeur et salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle du contrat de travail lors d'un ou plusieurs entretiens.

Lors de ces entretiens, le salarié peut se faire assister par :

- ◆ une personne de son choix, membre de l'entreprise,
- ◆ ou un conseiller du salarié.

Lorsque le salarié se fait assister, l'employeur peut aussi se faire assister par :

- ◆ une personne de son choix, membre de l'entreprise,
- ◆ ou un membre de son organisation syndicale d'employeurs,
- ◆ ou un autre employeur relevant de la même branche.

Si le salarié choisit de se faire assister, il en informe son employeur ; si celui-ci décide de se faire assister aussi, il doit aussi en informer le salarié.

Convention de rupture

La rupture conventionnelle donne lieu à la signature d'une convention par l'employeur et le salarié.

Modalités d'établissement

Les 2 parties signataires disposent d'un droit de rétractation qui peut être exercé par courrier avec accusé de réception, durant 15 jours calendaires à compter du lendemain de la date de signature de la convention.

Au terme de ce délai, en l'absence de rétractation, l'employeur et/ou le salarié adresse une demande d'homologation de la convention de rupture à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) qui dispose d'un délai de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour ouvrable de réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention (notamment le libre consentement des 2 parties) ; l'absence de réponse de la part de la DDTEFP dans ce délai vaut acceptation implicite de la convention. En cas de refus de la convention, la DDTEFP doit motiver sa décision.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

A noter :

La rupture conventionnelle est possible pour les salariés protégés mais elle est soumise, non pas à homologation, mais à autorisation de l'inspecteur du travail.

Objet de la convention

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment :

- ◆ la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut être antérieure à celle de l'homologation,
- ◆ le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement.

Recours

Tout litige concernant la convention, son homologation ou le refus d'homologation relève des prud'hommes ; les recours doivent être présentés au cours des 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture

Lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité de rupture n'est pas imposable si elle ne dépasse pas le 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 elle dépasse ce montant, elle reste en partie exonérée d'impôt, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de sécurité sociale (199 656 € pour 2008), à hauteur du plus élevé des 2 montants suivants :

- ◆ 50 % de son montant,
- ◆ ou 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat de travail.

Elle est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans les mêmes conditions.

Droits aux allocations chômage

Sous réserve d'en remplir les conditions, les salariés dont le contrat de travail a été rompu conventionnellement ont droit aux allocations chômage.

Précisions réglementaires concernant les indemnités de licenciement

Un décret et un arrêté apportant notamment des précisions sur l'indemnité légale de licenciement et la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ont été publiés au Journal officiel du samedi 19 juillet 2008.

Ce décret fixe le montant minimal de l'indemnité légale de licenciement, soit 1/5e de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15e de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Il précise également l'autorité administrative compétente pour l'homologation de la convention de rupture conventionnelle du contrat de travail, à savoir le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu où est établi l'employeur. L'arrêté définit pour sa part les modèles de formulaire de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de CDI avec un modèle pour le cas général et un modèle pour les salariés protégés.

Ces 2 textes font suite à la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

Le texte de cette loi est issu d'un accord conclu en janvier dernier entre le patronat et 4 syndicats de salariés représentatifs sur 5.