



NOTE SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La rupture conventionnelle figure comme l'une des nouveautés importantes de la loi sur la modernisation du marché du travail (Loi n°25/6/2008) Ce nouveau mode de rupture se rajoute à ceux que l'on connaît déjà : le licenciement (initiative de la rupture émane de l'employeur) démission (initiative émane du salarié). Désormais avec ce nouveau mode de rupture : la décision de rompre vient d'un commun accord entre le salarié et l'employeur.

Ce nouveau mode de rupture vise à mettre fin à l'hypocrisie des licenciements convenus entre les 2 parties, dont le seul but, est de faire bénéficier le salarié de l'assurance chômage. Il s'agit donc d'un encadrement légal d'une pratique existante.

Il faudrait souligner au préalable, que ce type de rupture ne concerne que les CDI et non les CDD.

Pour que cette convention de rupture conventionnelle soit valable, l'employeur doit respecter toutes les étapes, prévues par loi, lesquelles, constituent autant de garanties pour le salarié. Pendant toute la durée de la procédure, et jusqu'à la date fixée pour la rupture, le contrat de travail continue de s'exécuter.

!/Les diverses étapes préalables à la rupture :

1ère étape : les entretiens

Divers entretiens ont lieu, pendant lesquels le salarié et l'employeur conviennent du principe d'une rupture conventionnelle.

Objet : Au cours de ces entretiens, les causes de la rupture importent peu, il s'agit de se mettre d'accord sur les modalités de cette rupture.

Assistance : Le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise (ou d'un conseiller du salarié, en l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise). Il en informe alors l'employeur. Celui-ci peut alors, également se faire assister par une personne de son choix. Et dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale ou à un employeur de sa branche. **Donc, l'assistance de l'employeur est possible uniquement si le salarié en fait également usage.**

Dans cette phase, l'assistance par un avocat est exclue que ce soit pour l'employeur ou le salarié.

2^{ème} étape : La convention de rupture

L'accord des parties matérialisé par la convention de rupture établie selon un modèle unique de l'administration de travail, auquel est accolée la demande d'homologation. (Arrêté en date du 18/7/2008 : J.O. 19/7/2008 p.11593) Ce formulaire comporte toutes les mentions requises.

Le contenu : la convention de rupture définit notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle
- Le **droit de rétractation** : chacune des parties peut se rétracter par lettre RAR ou remise en mains propres, à l'autre partie et ce droit doit s'exercer dans un délai de 15j « calendaires » (c'est-à-dire que ce délai comptabilise tous les jours de la semaine).



-la date de rupture: fixée librement par les parties, (cependant elle ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation, tenir également compte du délai de rétractation)

-La signature de ce formulaire matérialise le consentement des parties à ce mode de rupture, et fait courir les délais de rétractation et d'homologation.

3ème étape : La demande d'homologation (formulaire pré imprimé)

Cette demande ne peut se faire qu'une fois que le délai de rétractation est expiré. Elle peut être faite par l'employeur ou le salarié et elle est adressée à la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, (DDTEP) du lieu où est établi l'employeur.

Dès la réception de l'homologation, la DDTEPF dispose de 15 j ouvrables, pour vérifier que la liberté des consentements des parties est garantie. Elle notifie par écrit à chaque partie l'acceptation ou le rejet de la demande d'homologation. Le défaut de réponse vaut homologation.

Le rejet de la demande doit être motivé (indiquer les raisons de fait ou de droit justifiant le refus tel que l'absence de consentement libre du salarié, non respect des règles d'assistance, indemnité de licenciement insuffisant...)

Lorsque l'homologation est refusée, les parties restent liées par le contrat de travail, qui doit continuer à s'exécuter dans les conditions antérieures.

Un recours est cependant possible dans un délai de 12 mois à partir de la date d'homologation devant le CPH. Entre le délai de rétractation de 15j calendaires et celui d'homologation de 15j ouvrables, près d'1 mois va s'écouler entre la signature de la convention et sa validation.

II/Avantages sociaux et fiscaux découlant de ce mode de rupture :

1/Versement au salarié d'une indemnité spécifique de rupture

Le montant de cette indemnité ne pourrait être inférieur :

- ni à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- ni à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté (auquel s'ajoutent les 2/15^e de mois par année au-delà de 10 ans ancienneté).

La base de calcul est la moyenne des 3 ou 12 derniers mois salaire de brut, au plus favorable.

Le montant de l'indemnité doit figurer en toutes lettres dans la convention de rupture.

2/Régime fiscal et social : l'indemnité de rupture est exonérée à hauteur du plus élevé des seuils suivants :

-**Soit** 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat ; ou **50%** du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale (**199 656€** en 2008)

-**Soit** du montant de l'indemnité de licenciement (IL) prévue par la convention collective de branche, par accord professionnel ou interprofessionnel ou à défaut par la loi.

-Concernant le régime social : l'indemnité versée n'est prise en compte pour le calcul des cotisations sociales que pour la fraction assujettie à l'impôt sur le revenu (art L241-1 al 12 Code de la sécurité sociale) l'indemnité est également exonérée de CSG/CRDS, mais uniquement à hauteur du montant de l'IL prévue par la Convention collective de branche, ou par l'ANI, ou à défaut, par la loi.(art L136-2, 5° Code de la sécurité de sociale)



NB : Ce régime d'exonération avantageux est **exclu pour les salariés qui sont en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.**

3/Bénéfice de l'indemnisation du chômage :

Cet aspect est considéré comme un avantage majeur pour le salarié.

Toutefois, les modalités de l'indemnisation accordée (taux, durée) seront tributaires, de la future convention d'assurance chômage, dont les négociations sont à venir.

Donc, pour l'heure, la mise en œuvre de l'indemnisation de chômage pour les salariés déjà, ayant conclu une rupture conventionnelle, est pour l'heure, inexistante.

Notons que l'ANI du 11/01/2008, prévoyait le versement d'une allocation « dans les conditions de droit commun ». Cette position sera-t-elle maintenue par les partenaires sociaux ? Ou bien vont-ils prévoir une indemnisation moindre ?

Les salariés devront être de ce fait, vigilants et attendre les nouvelles dispositions de l'UNEDIC avant de conclure une rupture conventionnelle.

III/Qui peut bénéficier de ce mode de rupture?

Tout salarié en CDI.

Cependant, pour les salariés protégés¹, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (formulaire spécifique) et non à l'homologation.

La rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Conclusion :

A l'issue de cette note, il convient de remarquer que « la rupture conventionnelle » est différente de la « rupture amiable » laquelle obéit à un régime juridique différent (entre autre différence notable, est que cette dernière est possible pour les CDD)

Enfin, notons qu'un des objectifs de cette loi est de réduire les freins à l'embauche : inciter les employeurs à recruter, en leur facilitant les possibilités de rupture. Mais l'expérience a démontré que les effets escomptés des divers assouplissements des règles du droit de travail, sur le chômage, n'ont pas été à la hauteur des ambitions. Alors pourquoi persister dans cette voie ?

¹ DS, DP, membres élus du CE et les représentants syndicaux au CE ; les représentants du personnel au CHSCT, les salariés mandatés dans les entreprises dépourvues de DS