

La rupture conventionnelle du CDI

Avertissement

La Fédération Nationale de l'Habillement vous informe sur la législation sociale.

Ces textes ont un caractère indicatif et non-exhaustif : ils relèvent, en effet, exclusivement de l'information juridique à but documentaire et ne traite pas tous les cas particuliers.

Vous êtes responsable de la consultation, de l'utilisation et de l'interprétation de la documentation fournie qui ne vous dispense ni de votre obligation de vous informer par vous-même ni de recourir aux conseils personnalisés d'un professionnel du droit.

Définition

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 relève donc d'une initiative commune de l'employeur et du salarié : la rupture conventionnelle ne peut être imposée ni par le salarié, ni par l'employeur.

Dans quel cas ?

Vous ne pouvez procéder à ce type de rupture que dans le cadre d'un CDI.

Une rupture conventionnelle peut être conclue avec un salarié en arrêt maladie (ordinaire ou suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle) ou pendant un congé de maternité ou encore un congé parental. Seules conditions : que le consentement du salarié ne soit pas faussé (absence d'erreur, de violence, d'altération des facultés mentales lors de la signature, etc.), et qu'il n'y ait pas eu de fraude.

Vous ne pouvez pas procéder à une rupture conventionnelle s'il est évident que le motif de la rupture est en réalité directement lié à des difficultés économiques et non inhérent à la personne du salarié.

La direction générale du travail indique toutefois qu'une rupture conventionnelle guidée par un motif économique est envisageable à la condition :

- D'une part, que le salarié ait été informé sur l'étendue de ses droits (notamment sur le fait qu'il perd le bénéfice du CSP en acceptant une rupture conventionnelle)
- Et, d'autre part, que cette rupture conventionnelle ne s'inscrive pas dans un plan plus important de réduction d'effectif

Intérêt de la rupture conventionnelle

➤ Pour le salarié :

- A l'inverse de la démission, le salarié quitte l'entreprise en bénéficiant de l'indemnisation du chômage s'il remplit les conditions d'affiliation de droit commun
- Il peut percevoir une indemnité égale à l'indemnité de licenciement

➤ Pour l'employeur :

- Pacifier la rupture du contrat de travail dans des situations de mésentente ou de perte de confiance ou encore de démotivation du salarié
- Eviter l'abandon de poste du salarié, qui cherche à se faire licencier pour faute afin de percevoir le chômage

Formalisme de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle repose sur le respect d'une procédure stricte :

- Appréciation du contexte
- Décision de signer la rupture conventionnelle au cours d'un ou de plusieurs entretiens avec le salarié
- Signature de la convention de rupture par l'employeur et le salarié
- Respect d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires
- Envoi de la convention de rupture à la DIRECCTE
- Délai d'instruction du dossier de 15 jours ouvrables
- Homologation de la convention de rupture marquant la rupture du contrat de travail.
- Refus d'homologation nécessitant de recommencer la procédure

Vous trouverez ci-après la procédure à respecter en vue de conclure une rupture conventionnelle.

Nous vous invitons néanmoins à ne pas vous engager seul dans cette démarche et à toujours consulter en amont le service social de la FNH afin de vous faire accompagner pour ne pas commettre d'impairs.

Entretien(s) et signature de la convention de rupture

➤ Déroulement du ou des entretiens

■ Assistance des parties

Les parties doivent décider de rompre le contrat de travail par la rupture conventionnelle au cours **d'un ou plusieurs entretiens** (obligatoire).

Aucun formalisme n'est imposé par la loi pour la convocation de ces entretiens. Néanmoins, afin d'avoir la preuve que ces entretiens se sont réellement tenus, la convocation à l'entretien doit se faire **par écrit**.

Un seul entretien suffit mais deux entretiens peuvent néanmoins permettre de mieux préparer cette rupture :

- ✓ Le 1er pour entamer les pourparlers sur le départ de l'entreprise et décider du principe d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail
- ✓ Le 2ème pour négocier les conditions financières et matérielles de la rupture et signer la convention de rupture.

Le code du travail prévoit que les parties peuvent se faire **assister par un tiers** lors de ces entretiens, ce qui permet un consentement libre et éclairé.

Le salarié peut se faire assister :

- ✓ Soit par **une** personne de son choix **appartenant au personnel de l'entreprise**, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié
- ✓ Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant. Si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut alors se faire assister :

- ✓ Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise (responsable de magasin, etc)
- ✓ Soit dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

A noter !

Les parties ne peuvent pas se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise (autre que le conseiller extérieur pour le salarié), telle qu'un avocat, un conseiller juridique ou un cabinet comptable.

■ Date et lieu de l'entretien préalable

En l'absence de précisions légales, il convient en pratique de fixer l'entretien à une date permettant laissant le temps aux parties de faire appel à un assistant. Nous vous conseillons de retenir **un délai de 5 jours ouvrables** sur le modèle de l'entretien préalable au licenciement.

L'entretien peut avoir lieu en dehors ou pendant les heures de travail. S'il a lieu pendant les heures de travail à la demande de l'employeur, le salarié a le droit au paiement de son salaire.

L'entretien peut se dérouler dans n'importe quel lieu (privilégier le lieu de travail habituel du salarié ou le siège de l'entreprise).

■ Initiative de l'entretien

Deux hypothèses :

✓ **Soit le salarié prend l'initiative de la rupture** et sollicite une entrevue dans cette perspective oralement ou par écrit (e-mail, courrier ...). Si vous acceptez le principe d'une rupture conventionnelle, vous devez répondre au salarié par écrit, en l'invitant à un entretien.

✓ **Soit l'employeur et le salarié décident en commun de négocier une rupture conventionnelle**

➤ **Voir modèle de convocation à un 1er entretien**

Attention !

Si le salarié n'a jamais émis le souhait de quitter l'entreprise, l'employeur qui engage la procédure pourrait être accusé de faire pression sur le salarié ou de le harceler. La rupture d'un commun accord est susceptible d'être requalifiée en licenciement déguisé. Il est nécessaire que l'employeur vérifie au préalable le consentement libre et éclairé du salarié.

Si plusieurs entretiens sont organisés, il est conseillé d'envoyer à chaque fois le courrier de convocation mentionnant à nouveau les possibilités d'assistance.

➤ **Voir modèle de convocation à un 2ème entretien**

Au cours des entretiens, l'employeur **doit rappeler** au salarié la possibilité qui lui est ouverte de prendre les contacts nécessaires auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel.

➤ **Remplir et signer la convention de rupture**

A l'issue ou pendant les entretiens, les parties doivent remplir en ligne et signer le **formulaire CERFA de rupture conventionnelle d'un CDI**.

Le Ministère du travail a mis en ligne un formulaire numérisé de rupture conventionnelle :
www.teleRC.travail.gouv.fr

A noter ! Le formulaire ne peut pas être téléchargé et imprimé si la date de l'entretien est supérieure à la date du jour de saisie. Vous ne pourrez imprimer les formulaires qu'à partir du jour de l'entretien ou après.

Une fois rempli, le formulaire devra être téléchargé puis imprimé en 3 exemplaires signés par l'employeur et le salarié, dont un est remis obligatoirement au salarié. A défaut, la convention est nulle, ce qui équivaut à un licenciement abusif.

Depuis le 1er avril 2022, les demandes de ruptures conventionnelles devront être obligatoirement télétransmises via TéléRC. Les directions départementales ne seront plus en mesure de traiter les formulaires papiers adressés par courrier.

Le formulaire laissant peu de place pour prévoir toutes les modalités de la rupture, la circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 précise qu'il peut être complété par des feuillets annexes explicitant certains éléments.

Les parties peuvent donc également signer **en plus** du formulaire Cerfa officiel leur propre convention de rupture et l'annexer au formulaire officiel envoyé à la DIRECCTE.

- **Voir modèle de convention de rupture**

Comment remplir le formulaire officiel ?

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

- Employeur : pas de difficulté particulière
- Salarié :
- ✓ **Qualification** : la convention collective prévoit 3 statuts possibles : cadre, agent de maîtrise ou employé
- ✓ **Convention collective applicable** :

N° IDCC = 1483

Nom = convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles

- ✓ **Ancienneté du salarié** :

Il faut prendre en compte l'ancienneté jusqu'à la date envisagée de rupture du contrat de travail.

En effet, pendant la durée de la procédure d'homologation, **le salarié fait toujours partie des effectifs**. Son ancienneté se poursuit jusqu'à la rupture du contrat de travail (au plus tôt le lendemain de l'homologation par la DIRECCTE ou plus tard si les parties le souhaitent).

Le salarié peut continuer à travailler, solder ses congés payés, être dispensé d'activité par l'employeur avec maintien de salaire ou encore demander à être dispensé de travail sans maintien de salaire, etc.

- **Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents :**

Les 12 derniers mois de salaires à prendre en compte sont ceux qui précèdent la **date de rupture effective du contrat de travail** (au plus tôt le lendemain de la date d'homologation).

Or, au moment de l'envoi de la demande d'homologation, le montant du salaire des derniers mois ne peut pas être évalué exactement vu que ces mois n'ont pas encore été travaillés par le salarié (salaires non échus).

Vous indiquerez donc comme salaire de référence **le montant le plus favorable entre la moyenne des 3** (dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion) **ou 12 derniers mois de salaire (échus) précédant la demande d'homologation.**

Puis, au moment du solde de tout compte du salarié, vous vérifierez que les rémunérations à venir jusqu'à la date effective de la rupture du contrat de travail ne modifient pas en la défaveur du salarié la base de calcul de l'indemnité convenue. Il faudrait alors verser l'indemnité la plus élevée.

- **Rémunération mensuelle brute moyenne :** il faut indiquer la moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois.

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Pas de difficultés particulières.

3. Convention de rupture

- **Autres clauses éventuelles :**

- ✓ L'employeur peut libérer le salarié d'une éventuelle clause de non-concurrence.
- ✓ L'employeur peut préciser les modalités de restitution du matériel de l'entreprise.
- **Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (sommes en chiffres et en lettres) :**

La loi impose une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est au moins égal à celui de **l'indemnité légale de licenciement**. Les parties ont la faculté de dépasser ce seuil, aucun plafond n'étant prévu.

- **Voir les détails dans la fiche pratique : « Les indemnités de licenciement » disponible sur le site internet de la FNH (Rubrique « Ressources et outils »).**

A la différence de l'indemnité licenciement, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est due **quelle que soit l'ancienneté du salarié**.

L'employeur doit informer le salarié au cours des entretiens du régime fiscal et social de cette indemnité.

- **Date envisagée de la rupture du contrat de travail :**

La rupture conventionnelle ne comporte pas de préavis. La date de rupture du contrat de travail est librement négociée par les parties, à condition qu'elle intervienne au plus tôt **le lendemain du jour de l'homologation, et pas avant**.

2 solutions :

- ✓ **La date de rupture est au plus tôt le lendemain de la date d'homologation**

La date de la rupture du contrat de travail ne peut pas **intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation** (ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés).

Les parties doivent donc calculer par avance une date envisagée d'homologation en fonction du délai de rétractation de 15 jours calendaires, du délai d'envoi du formulaire par la Poste et du délai d'homologation par la DIRECCTE de 15 jours ouvrables. Cette date est indicative et est susceptible d'être modifiée en fonction des délais postaux.

- ✓ **La date de rupture peut être différée après l'homologation**

Une date de rupture plus lointaine peut être prévue par les parties, notamment pour permettre à l'entreprise de trouver un remplaçant ou pour assurer au salarié une jonction avec son nouvel emploi. Dans ce cas, l'ancienneté portée sur le formulaire de demande d'homologation devra aller jusqu'à la date de rupture négociée du contrat de travail.

- **Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie**

La convention de rupture doit être **datée et signée manuscritement** par le salarié et l'employeur (signatures précédées de la mention « lu et approuvé »). Le formulaire officiel de demande d'homologation (et l'éventuelle convention de rupture réalisée en plus) doit être établi en 3 exemplaires : salarié, employeur et DIRECCTE.

Attention !

Vous ne devez surtout pas ajouter à la convention le type de clause figurant habituellement dans les transactions, comme par exemple : « Les parties au présent accord amiable renoncent expressément à diligenter toutes instances ou actions dont les relations de travail les ayant liées pourraient être l'objet, la cause ou l'occasion ». Cela pourrait aboutir à requalifier la rupture conventionnelle en transaction nulle !

- **Date de fin du délai de rétractation** : pour son calcul, voir ci-après.

Possibilité de rétractation

La date de signature de la convention de rupture déclenche **le délai de rétractation de 15 jours calendaires** pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision.

La notion de jours calendaires implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé.

Le délai démarre au lendemain de la date de signature de la convention de rupture, et se termine le quinzième jour à 24 heures. Lorsque ce délai expire un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La rétractation s'effectue sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen, attestant de sa date de réception par l'autre partie (lettre remise en main propre contre décharge, lettre recommandée avec accusé de réception, e-mail avec accusé de réception, fax avec accusé de réception, etc).

La réception du courrier doit intervenir à l'intérieur du délai de rétractation de 15 jours calendaires (et non l'envoi).

Si une des parties se rétracte, le processus de rupture conventionnelle est rompu et la relation de travail se poursuit comme avant.

Demande d'homologation administrative

A partir du lendemain de la fin du délai de rétractation, l'employeur (ou le salarié) adresse à la DIRECCTE le formulaire de demande d'homologation rempli et signé par les parties.

A noter !

Si les parties ont signé une convention de rupture en plus du formulaire d'homologation, un exemplaire de la convention de rupture doit être envoyé en annexe du formulaire de demande d'homologation rempli.

Instruction de la demande d'homologation

➤ La recevabilité de la demande d'homologation

Si le dossier est incomplet (exemple : absence des renseignements relatifs aux salaires des 12 mois précédents, au délai de rétractation, pas de signatures, etc), il n'est pas recevable. Les parties doivent alors redéposer un dossier complet.

➤ La validité de la demande d'homologation

✓ Le délai d'instruction

A compter de la réception de la demande, l'administration dispose d'un délai d'instruction **de 15 jours ouvrables**.

On inclut dans ce délai tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (en principe le dimanche) et sauf les jours fériés **habituellement chômés dans la DIRECCTE**.

Ce délai commence à courir **le lendemain du jour ouvrable de réception** de la demande d'homologation. Ce délai expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures. Lorsque ce délai expire un samedi, dimanche ou jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

✓ La décision de la DIRECCTE et ses conséquences

Décision explicite : la DIRECCTE, dans le délai d'instruction (pendant les 15 jours), notifie par écrit à chaque partie à la rupture conventionnelle :

- Soit l'acceptation de la demande : la convention est valide
- Soit son rejet : la convention de rupture n'est pas valide, le contrat se poursuit

Décision implicite : sauf décision expresse de refus dans ce délai d'instruction, la demande d'homologation est réputée acquise le lendemain du dernier jour du délai d'instruction.

✓ Suites contentieuses de l'homologation

Les parties disposent d'un **délai de 12 mois** à compter de la date d'homologation de la convention pour contester devant **le conseil des prud'hommes** la convention de rupture, l'homologation ou le refus d'homologation par la DIRECCTE.

A noter !

Les contestations possibles peuvent porter sur les vices du consentement (exemple : une erreur sur le régime fiscal de l'indemnité ou une erreur sur la prise en charge par l'assurance chômage) ou sur l'existence d'un litige.

Le départ effectif du salarié de l'entreprise

➤ Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

En cas de rupture conventionnelle intervenant à compter du 1er septembre 2023 (à la date de fin de contrat fixé par la convention de rupture), le régime **social** de l'indemnité de rupture ne varie plus selon que le salarié est en droit ou non de bénéficier d'une pension de retraite.

En revanche le régime fiscal applicable aux indemnités de rupture conventionnelle n'est pas modifié à ce jour mais il n'est pas exclu qu'une harmonisation des régimes fiscaux intervienne dans les prochains mois.

✓ Indemnité versée au salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire

Régime social

Ainsi, quel que soit l'âge du salarié, l'indemnité inférieure à 10 plafonds annuels de la sécurité sociale sera exonérée :

- de cotisations sociales pour sa fraction non imposable, dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ;
- de CSG/CRDS, pour sa fraction également exonérée de cotisations sociales, dans la limite du montant de l'indemnité légale

Elle ne sera plus soumise au forfait social mais ce forfait sera remplacé par une contribution patronale de 30 % applicable sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations (soit + 10 points pour les ruptures conventionnelles de salariés n'ayant pas atteint l'âge légal de la retraite).

Avant le 1er septembre 2023, le régime social et fiscal est différent selon que le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

Régime fiscal

Exonération d'impôt sur le revenu à hauteur du plus élevé des montants suivants :

- Soit le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement
- Soit, dans la limite de 6 plafonds annuels de la sécurité sociale (PASS), à hauteur du plus élevé des montants suivants :
 - 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail
 - 50% de l'indemnité
- ✓ **Indemnité versée au salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire**

Le droit à liquidation d'une pension de retraite s'entend de celles versées par les régimes de retraite de base. Il ne devra donc pas être tenu compte des droits acquis auprès des régimes de retraite complémentaire obligatoires pour l'appréciation du respect de la condition susvisée.

La liquidation d'une pension de retraite au régime général est possible dans certains et différents cas à compter de 55 ans.

Dans le cadre d'un contrôle URSSAF portant sur les ruptures conventionnelles conclues avec des salariés de 55 ans et plus, l'agent chargé du contrôle sollicitera systématiquement la production par l'employeur d'un document justifiant de la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite.

Il est donc indispensable de solliciter préalablement auprès de ce dernier la fourniture d'un document justifiant de sa situation au regard de ses droits à la retraite établi par les caisses de retraite de base dont il dépend.

Régime social

Même régime que pour l'indemnité versée au salarié n'étant pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire.

Régime fiscal

Assujettissement en totalité.

➤ **Formalités de départ du salarié**

Selon les cas, le salarié a droit à une indemnité de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

A compter de la rupture du contrat de travail (au plus tôt le lendemain de l'homologation de la convention de rupture), l'employeur doit tenir à la disposition du salarié un certificat de travail, une copie de l'Attestation Pôle Emploi ainsi qu'un solde de tout compte.

- **Voir notre fiche pratique « Les documents de fin de contrat » disponible sur le site internet de la FNH (Rubrique « Ressources et outils »).**

➤ **Droit à l'indemnisation de l'assurance chômage**

La rupture conventionnelle homologuée est considérée comme un cas de cessation du contrat de travail à l'origine d'un **chômage involontaire**.