

Fiche Pratique Législation Sociale	Date : 12/12/2017
	La rupture conventionnelle (salariés EPNL)

La procédure de rupture conventionnelle

Attention, une délibération du conseil d'administration de l'OGEC doit entériner toute rupture conventionnelle.

1. Prévoir les entretiens pour définir le contenu de l'accord (Modèle 1 : convocation) :

- l'**entretien de cadrage** : échanger sur les motivations de chaque partie à conclure une rupture conventionnelle et les conséquences financières de cette rupture (indemnité, bénéfice de l'assurance chômage...).
- l'**entretien de négociation** : définir le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. La date de rupture du contrat de travail est au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.
- l'**entretien dédié à la signature** de la convention de rupture.

Il est recommandé de faire plusieurs entretiens afin de pouvoir justifier d'un accord des deux parties, bien que la loi n'interdise pas d'en faire qu'un seul.

2. Lors de ces entretiens, le salarié a le droit de se faire assister :

- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'établissement, titulaire d'un mandat syndical, élu IRP ou tout autre salarié ;
- en l'absence d'IRP, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

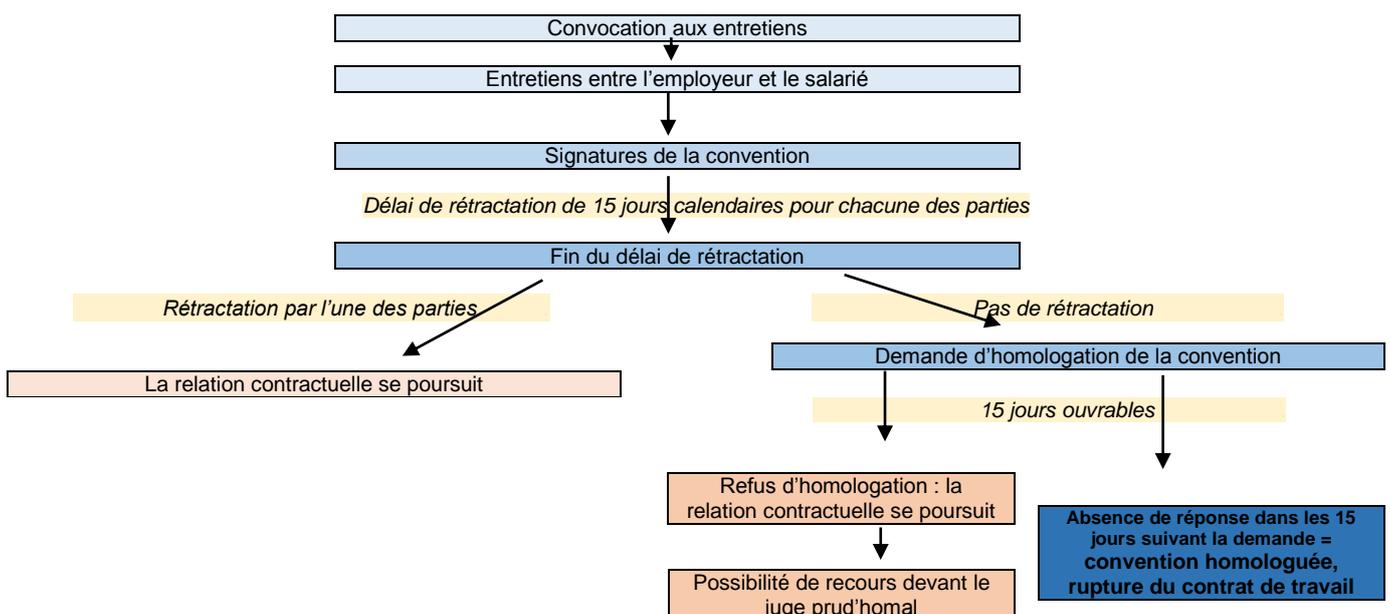
Si le salarié est assisté, l'employeur peut se faire assister également (par une personne appartenant au personnel de l'établissement ou, dans les établissements de moins de 50 salariés, appartenant à son organisation d'employeurs ou un autre employeur relevant de la même branche). Il en informe à son tour le salarié.

3. La convention de rupture (Modèle 2 : Convention de rupture):

- définit notamment le montant de l'indemnité (qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement),
- fixe la date de rupture du contrat de travail (obligatoirement après le délai d'homologation).

La rétractation dans les 15 jours calendaires est exercée par lettre recommandée avec accusé de réception.

4. **Demande d'homologation** : à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse à l'autorité administrative un exemplaire de la convention de rupture. Soit directement en ligne : [téléservice TéléRC](https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do), soit par courrier : https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do.



Calcul de l'indemnité MINIMUM de rupture conventionnelle:

1. La rupture du contrat de travail peut avoir lieu dès le lendemain du jour de l'homologation. Pas de préavis.

2. Le salaire à prendre en considération est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit **1/12 de la rémunération brute** des 12 derniers mois, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant la rupture du contrat,
- soit **1/3 des 3 derniers mois** (primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles prises en compte au prorata du temps de présence).

Pour le salarié qui a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel, l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé à temps plein et à temps partiel.

Ex. : pour un salarié 3 ans à temps plein et depuis 2 ans à temps partiel à 50% (salaire brut moyen pendant les 12 derniers mois de 1 000 € -soit 2 000 € s'il avait travaillé à temps plein-), le calcul de l'indemnité est le suivant :

$$(3 \times 1/4 \times 2\ 000) + (2 \times 1/4 \times 1\ 000) = 2\ 000 \text{ €}$$

3. Le montant minimum de l'indemnité =

- **Min. 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté** pour les années jusqu'à 10 ans,
- **1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté** pour les années à partir de 10 ans.

En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Sont compris pour le calcul de l'ancienneté et l'acquisition de congés payés: le congé maternité, l'accident du travail, la maladie professionnelle, le congé individuel de formation **et le congé parental**.

Ex. : pour un salaire de référence de 1 500 €, l'indemnité minimale sera de :

$$\text{• avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois : } (1\ 500/4) \times 3 + [(1\ 500/4) \times (6/12)] = 1\ 312.5 \text{ €}$$

$$\text{• avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : } (1\ 500/4) \times 10 + [(1\ 500/3) \times 2] + [(1\ 500/3) \times (9/12)] = 5\ 125 \text{ €}$$

4. L'indemnité est cumulable avec l'**indemnité compensatrice de congés payés**.

5. L'indemnité est exonérée de **cotisations sociales** pour la fraction inférieure à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date du versement (en 2017 = 39 732 € x 2 soit **79 464 €**), et ce à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants :

- soit la totalité du montant de l'indemnité légale de licenciement,
- soit 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédente
- soit 50 % du montant de l'indemnité perçue

L'indemnité est exonérée **d'impôt sur le revenu**, sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. Lorsque l'indemnité versée dépasse 10 fois le plafond annuel de la sécurité sociale, elle est soumise à cotisations et contributions sociales dans son intégralité.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à la CSG seulement pour la part du montant qui excède le montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Le forfait social s'applique à la part de l'indemnité de rupture conventionnelle exclue des cotisations et de la CSG, jusqu'à 2 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Deux annexes :

Modèle 1 : convocation à l'entretien

Modèle 2 : Convention de rupture