

Table des matières

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?	2
Est-il possible de conclure une conventionnelle dans un OGE ?.....	2
Quel salarié est concerné ?	2
Mon salarié est protégé, puis-je conclure une rupture conventionnelle avec lui ?.....	2
Quelle est la procédure à suivre ?	2
Peut-on signer le Cerfa de rupture conventionnelle à l'issue de ce seul entretien ?	3
Le salarié peut-il être assisté au cours de l'entretien ?.....	3
L'employeur peut-il être assisté au cours de l'entretien ?.....	3
A qui doit être envoyée la demande d'homologation ?.....	3
A quelle date le contrat peut-il être rompu ?	3
Un préavis doit-il être respecté ?	3
Quelle est la situation du salarié une fois le Cerfa signé et dans l'attente de l'homologation ?	4
Une contestation de la rupture conventionnelle est-elle possible ?	4
Quelle est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?	4
Comment se calcule l'ancienneté ?.....	4
Comment se calcule le salaire de référence ?.....	5
Comment calculer l'indemnité pour un salarié dont le temps de travail a varié ?.....	5
Un salarié peut-il renoncer au bénéfice de l'indemnité de rupture conventionnelle ?.....	5
Quel est le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle ?	5

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail. Contrairement au licenciement aucun motif n'est nécessaire. La seule volonté de ne plus travailler ensemble suffit. Contrairement à la démission, ce mode de rupture du contrat de travail permet au salarié de bénéficier du chômage.

Est-il possible de conclure une conventionnelle dans un OGEC ?

Notre convention collective est muette s'agissant de la rupture conventionnelle. Cela n'empêche pas un OGEC d'en conclure une.

Il conviendra d'appliquer les dispositions du Code du travail d'une part.

Compte tenu de notre fonctionnement associatif, une délibération du conseil d'administration de l'OGEC doit entériner toute rupture conventionnelle et une délégation de pouvoir spéciale envers la personne qui va mener la procédure doit être réalisée d'autre part.

Quel salarié est concerné ?

Tous les salariés en CDI sont concernés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel.

Mon salarié est protégé, puis-je conclure une rupture conventionnelle avec lui ?

Oui. Il est cependant nécessaire de demander l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Quelle est la procédure à suivre ?

Pour conclure une rupture conventionnelle, **au moins un entretien** entre l'employeur et le salarié est obligatoire, pour échanger sur les modalités de la rupture (indemnité, date, congés payés) et ses conséquences (bénéfice de l'assurance chômage, portabilité de la mutuelle).

Une fois le Cerfa signé, s'ouvre un **délai de rétractation** de 15 jours calendaires pleins, à l'issue duquel, une des parties (souvent l'employeur) doit faire une demande d'homologation à la DIRECCTE (qui devient la DREETS à compter du 1er avril 2021). Cette demande peut être effectuée en ligne.

Une fois la demande parvenue à la DIRECCTE, un **délai d'homologation** de 15 jours ouvrables pleins s'ouvre. A défaut de réponse explicite de la part de la DIRECCTE à l'issue du délai, l'homologation est implicite.

Peut-on signer le Cerfa de rupture conventionnelle à l'issue de ce seul entretien ?

Oui. Il n'est pas nécessaire de faire un entretien de négociation et d'information puis un entretien pour signer le Cerfa. Tout cela peut être fait à l'occasion d'un seul et même entretien.

Le salarié peut-il être assisté au cours de l'entretien ?

Lors du ou des entretiens, le salarié a le droit de se faire assister :

- dans les établissements avec des représentants du personnel : 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 de représentant du personnel : par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

L'employeur peut-il être assisté au cours de l'entretien ?

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.

A qui doit être envoyée la demande d'homologation ?

Cette demande peut être effectuée :

- en ligne : [TéléRC - Service de saisie d'une demande d'homologation de rupture conventionnelle individuelle \(travail.gouv.fr\)](https://www.travail.gouv.fr/tele-rc)
- par voie postale, à l'adresse de la DIRECCTE (qui devient la DREETS à compter du 1er avril 2021) dont vous relevez.

A quelle date le contrat peut-il être rompu ?

La date de rupture du contrat est au plus tôt le lendemain de l'homologation de la rupture par la DIRECCTE (qui devient la DREETS à compter du 1er avril 2021). Une date ultérieure peut être fixée dans le Cerfa.

Un préavis doit-il être respecté ?

Non il n'y a pas de préavis à respecter.

Qu'elle est la situation du salarié une fois le Cerfa signé et dans l'attente de l'homologation ?

Le salarié continue en principe à travailler. Avec l'accord du salarié, il est possible de lui faire prendre des congés payés s'il en a à poser ou à défaut un congé sans solde, si les parties ne veulent pas que le salarié travaille.

Une contestation de la rupture conventionnelle est-elle possible ?

Le principe même de la rupture conventionnelle est que les parties sont d'accord pour mettre fin au contrat. Ainsi, la rupture en elle-même ne peut pas être contestée.

Ce qui peut être contesté en revanche, ce sont les conditions d'exécutions du contrat. Si par exemple des heures complémentaires n'ont pas été payés, le salarié pourra toujours en demander le paiement.

Quelle est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Le montant de l'indemnité de rupture légale est au moins égal à l'indemnité légale de licenciement, à savoir :

- 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.

Exemple pour un salaire de référence de 1 500 € :

L'indemnité minimale sera :

- avec une ancienneté de 3 ans et 6 mois : $(1\ 500/4) \times 3 + [(1\ 500/4) \times (6/12)] = 1\ 312,5 \text{ €}$
- avec une ancienneté de 12 ans et 9 mois : $(1\ 500/4) \times 10 + [(1\ 500/3) \times 2] + [(1\ 500/3) \times (9/12)] = 5\ 125 \text{ €}$

Comment se calcule l'ancienneté ?

L'ancienneté à prendre en compte est l'ancienneté à la date envisagée de la rupture.

Sont comprises pour le calcul de l'ancienneté les périodes de :

- congé maternité,
- arrêt maladie professionnelle et accident du travail,
- congé individuel de formation
- congé parental.

Comment se calcule le salaire de référence ?

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).

Comment calculer l'indemnité pour un salarié dont le temps de travail a varié ?

L'indemnité est calculée proportionnellement à la durée pendant laquelle le salarié a travaillé selon chaque durée du travail différente.

Exemple d'un salarié ayant travaillé 3 ans à temps plein et depuis 2 ans à temps partiel à 50% avec un 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 : $(3 \times 1/4 \times 2\,000) + (2 \times 1/4 \times 1\,000) = 2\,000$ €

Un salarié peut-il renoncer au bénéfice de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

Le Code du travail prévoit que le salarié comme l'employeur ne peuvent pas renoncer à l'application des règles encadrant la rupture conventionnelle. Le bénéfice de l'indemnité de rupture conventionnelle est donc obligatoire. Les parties ne peuvent pas y renoncer.

Quel est le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle ?

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 2021 = 82 272€), 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.

Si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire (et s'il peut bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue), l'indemnité de rupture conventionnelle est entièrement soumise à charge.

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.

Fiche Pratique

La rupture conventionnelle

Janvier 2021

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.