

La rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle est encadrée par une procédure légale et reste le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable entre le salarié et l'employeur. Elle ouvre droit à une indemnité de rupture et aux allocations de chômage, si les conditions d'attribution sont remplies. Elle peut être individuelle ou collective. Seule la rupture conventionnelle individuelle est abordée dans cette fiche.

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte au salarié employé uniquement en CDI.

Conditions

Critère indispensable : commun accord des parties

- L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié.
- De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

Cas d'interdiction de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle est interdite dans les cas suivants :

- Elle est conclue dans des conditions frauduleuses ou en l'absence d'accord conclu entre le salarié et l'employeur.
- Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).
- Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif portant sur une rupture conventionnelle collective.
- La procédure de rupture conventionnelle vise à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique.

La rupture conventionnelle peut être annulée par le conseil de Prud'hommes (CPH) si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre.

Exemples :

- La rupture conventionnelle a été signée dans un contexte de harcèlement moral.
- L'employeur a exercé des pressions pour inciter le salarié à choisir une rupture conventionnelle.



La rupture conventionnelle peut être annulée par le conseil de Prud'hommes (CPH) si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre.



L'entretien

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de la rupture, montant de l'indemnité versée par l'employeur).

Ces conditions sont indispensables avant toute convention de rupture conventionnelle.

Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)

Il s'agit de la 1^{re} étape de la procédure : l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien.

Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par le l'employeur et le salarié (date, heure, lieu).

Assistance du salarié

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par soit un salarié de l'entreprise (représentant du personnel), soit un conseiller du salarié en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise. Le salarié doit alors en informer l'employeur avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Pour vous assister, n'hésitez pas à solliciter un représentant de votre équipe locale FO.

Assistance de l'employeur

Lors de chaque entretien, l'employeur peut se faire assister par l'une des personnes suivantes :

- Personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
- Membre de son organisation syndicale d'employeurs (ou par un autre employeur relevant de la même branche, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés).

Si l'employeur décide de se faire assister durant un entretien, il doit en informer le salarié avant l'entretien (par écrit ou oralement).

La convention de rupture

Contenu

La convention de rupture conventionnelle individuelle fixe les conditions de la rupture du contrat de travail. Elles sont librement définies par l'employeur et le salarié.

Cette convention doit prévoir les conditions suivantes :

- Date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail.
- Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Remise au salarié

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié.

Le salarié et l'employeur doivent signer la convention.

Rétractation

L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires.

Le délai de rétractation débute le lendemain de la date de signature de la convention.

Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant signature de la rupture.



Le non-respect de ces obligations permet au salarié d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse). Le salarié doit saisir le conseil de Prud'hommes (CPH).



Validation de la convention

En l'absence de rétractation dans le délai prévu, la convention doit être adressée à la Dreets / Direccte * pour obtenir sa validation.

L'employeur adresse une demande de validation de la convention de rupture :

- Soit directement en ligne en utilisant le téléservice TéléRC,
- Soit en remplissant le formulaire cerfa n°14598 de demande d'homologation de la rupture conventionnelle.

Le formulaire est à adresser à la Dreets / Direccte.

La Dreets / Direccte dispose d'un délai de 15 jours ouvrables, à partir du lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention.

Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

 Si la Dreets n'a pas répondu dans le délai de 15 jours, la convention est homologuée.

En cas de refus d'homologation, la Dreets doit motiver sa décision (notamment en cas de non respect d'une étape de la procédure ou de doute sur le libre consentement des parties).

Tout recours concernant la convention, son homologation ou le refus d'homologation doit être présenté au conseil de Prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

Indemnité « spécifique » de rupture conventionnelle

Quelle que soit son ancienneté, le salarié qui signe une rupture conventionnelle validée perçoit une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle** à la fin de la rupture du contrat.

Le calcul de l'indemnité spécifique varie en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié.

Son montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur :

- Soit, à l'indemnité légale de licenciement, soit, 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans (article R. 1234-2 du code du travail).
- Soit, à l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective, lorsque cette dernière est plus élevée que l'indemnité légale.

Chez Schneider Electric, l'indemnité de licenciement est prévue par la convention collective de la Métallurgie. Pour connaître son montant en fonction de votre statut, n'hésitez pas à contacter votre équipe locale FO.

* Depuis le 1^{er} avril 2021, les DIRECCTE sont regroupées avec les services déconcentrés de la cohésion sociale au sein d'une nouvelle structure : les Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**

