

# La Rupture Conventionnelle Individuelle / RCI

Webinaire du 21 janvier 2021

## CFDT URI Hauts de France Pôle Juridique

### Les réponses à vos questions

- **Pouvez-vous expliquer la notion de « 15 j calendaires » ?**

*Le délai de rétractation du fait du salarié ou de l'employeur est bien de 15 j calendaires. On compte les dimanches et les jours fériés.*

*Exemple : la RC est signée aujourd'hui 21 janvier. L'employeur ou le salarié peut se rétracter jusqu'au 5 février compris.*

*L'employeur ou le salarié peut déposer l'imprime de RCI pour homologation à partir du 6 février (dans notre exemple c'est un samedi...)*

*A ne pas confondre avec le délai d'homologation de la DIRECCTE qui est aussi de 15 jours mais ici ouvrables (les dimanches ne comptent pas) à compter de la réception de la demande.*

*Dans notre exemple, on suppose que la DIRECCTE est en possession de la demande le lundi 8 février. La DIRECCTE dispose jusqu'au 25 février pour refuser l'homologation. Le plus souvent les acceptations sont implicites. Le contrat de travail peut être rompu à partir du 26 février.*

*Identifier ces délais est très important car ils sont déterminés lors de l'établissement de la convention. La Direccte vérifie le respect des différents délais et refuse l'homologation ou devrait la refuser lorsque ceux-ci ne sont pas respectés.*

*Pour éviter les mauvaises surprises, il vaut mieux se mettre d'accord sur qui de l'employeur ou du salarié envoie le document à la DIRECCTE et vérifier l'envoi et la bonne réception du document*

- **Pour le calcul de la prime de licenciement lors d'une RCI, cette indemnité est-elle doublée en cas de maladie professionnelle et invalidité?**

*Il ne s'agit pas d'une « prime » de licenciement ni d'une indemnité de licenciement. Il s'agit de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale ou conventionnelle.*

*Attention au vocabulaire qui est important en l'espèce.*

*Les règles relatives à l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions contraires ou jurisprudence contraire, ne s'applique pas à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui n'intègre pas par ailleurs le préavis. Elle n'est donc pas légalement doublée en cas de maladie professionnelle.*

*Pour cette raison, entre autres, il faut privilégier, dans la mesure du possible, le licenciement pour inaptitude. Il semblerait que certains acteurs du monde du travail privilégient la rupture conventionnelle au détriment du licenciement pour inaptitude. Il est fortement déconseillé d'aller dans leur sens.*

- **Impact de la jurisprudence du préjudice nécessaire sur la réclamation d'une indemnité pour préjudice moral ou autre , en matière de preuve ?**

*Pour négocier au-delà de l'indemnité de la RCI un montant complémentaire en invoquant le préjudice née de la perte d'emploi de son emploi il faut veiller à s'appuyer sur des preuves du préjudice subi (arrêts de travail par exemple).*

- **Comment démontrer une pression sur un salarié?**

*Soit par témoignage de tiers (attestations sur l'honneur) soit par le biais de documents (mails courriers) permettant d'en attester*

- **Quelles sont les conséquences d'une RCU sur un arrêt maladie et sur les périodes de comptabilité ?**

*Une rupture conventionnelle peut-elle être signée pendant un congé de maternité ou un arrêt pour maladie professionnelle ou accident du travail (congés pour lesquels existe une protection contre le licenciement) ? Oui selon la jurisprudence de la Cour de cassation. A fortiori, la rupture peut être signée durant un arrêt maladie ordinaire.*

- **Les calculs d'indemnités pour une Rupture Conventionnelle Individuelle pour les cas suivants :**

- ✓ Salarié déclaré invalide ou inapte par la médecine du travail, comment est calculée l'indemnité et quels sont les éléments à intégrer dans le calcul de cette dernière ?

*Un employeur ne peut pas conclure de rupture conventionnelle avec un salarié en inaptitude professionnelle. Le seul moyen de rompre un contrat de travail est par le biais du licenciement. Et encore, un salarié ne peut pas être licencié en raison de son état de santé ou de son handicap.*

- ✓ Le cas de salarié revenant d'un congé sabbatique, quelle est la période de référence pour le calcul de l'indemnité ?

*Le salaire pris en compte, appelé salaire de référence, est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :*

- *Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le jour de l'envoi de la lettre de licenciement.*
- *Soit le 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.*
- *Suite à un congés sabbatique, sur la base des mois précédant la suspension du contrat de travail ou sur la base des derniers salaires effectivement perçus*

- ✓ Le cas de salarié revenant d'un congé individuelle de formation, quelle est la période de référence pour le calcul de l'indemnité ?

*Les salaires à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité sont ceux en période normale de travail*

- ✓ Le cas de salarié revenant d'un arrêt pour maladie professionnelle ou accident de travail, quelle est la période de référence pour le calcul de l'indemnité ?

*Le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie (Cass. soc., 23 mai 2017, n°15-22.223).*

