



**HAUTS-DE
FRANCE**

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

POLE JURIDIQUE

Soci@L'Info

Janvier 2021

**VOS ÉQUIPEMENTS DE
PROTECTION INDIVIDUELLE :**



La Rupture Conventionnelle Individuelle

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 Individuelle est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la Direccte.

De quoi s'agit-il ?

La **Rupture Conventionnelle Individuelle** est le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable entre le salarié et l'employeur.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité de rupture.

Le salarié a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution.

Qui est concerné ?

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

Le dispositif ne s'applique pas aux salariés en CDD ou en contrat temporaire



La Rupture Conventionnelle Individuelle

Les Conditions ?

Critère indispensable : commun accord des parties

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun d'une rupture conventionnelle du contrat de travail.

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié.

De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

2

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 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. Par exemple :

- 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

Le salarié peut alors percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).



Pôle Juridique
juridique@hdf.cfdt.fr



La Rupture Conventionnelle Individuelle

Entretien entre l'employeur et le salarié

Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)

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 ou non), soit un conseiller du salarié en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise.

Le salarié doit alors en informer l'employeur avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Assistance de l'employeur

Lors de chaque entretien, l'employeur peut se faire assister par :

- Soit une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- Soit un 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).

Situation du salarié durant la procédure

Tant que le contrat n'est pas arrivé à sa fin, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.

Il peut prendre des congés payés durant cette période.

3

Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, il est possible, à compter de la date de signature de la convention de se « rétracter »

l'employeur et le salarié, dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés) pour exercer ce droit de rétractation.

Celui-ci est exercé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.



La Rupture Conventionnelle Individuelle

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la DIRECCTE.

Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementaire

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande,

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite »)

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.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

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

Fin du contrat

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail
- Attestation Pôle emploi
- Solde de tout compte
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

Si le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, la contrepartie financière est due (sauf renonciation à la clause).

À la fin du contrat, le salarié a droit aux allocations chômage s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier.

Les textes

Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16

Code du travail : articles L5422-1 à L5422-2-1

Code du travail : articles L1237-19 à L1237-19-14

