

RUPTURE CONVENTIONNELLE - PROCEDURES

L'employeur et le salarié peuvent décider de mettre fin par consentement mutuel au contrat de travail.

Seul un CDI peut être rompu de cette façon (temps plein ou temps partiel).

Cette rupture résulte d'une convention signée par les deux parties lors d'un entretien.
Cette convention est soumise aux dispositions du droit du travail (art 2242-15 du code du travail).

PROCEDURE

1) L'entretien

Il doit y avoir au moins un entretien où le salarié et l'employeur conviennent conjointement d'une rupture conventionnelle (terme légal).

Lors de cet entretien, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.
- soit par un conseiller choisi sur une liste dressée par l'inspection du travail ou par la mairie.

S'il choisit de se faire assister, il devra en avertir l'employeur avant la date prévue pour l'entretien.

L'employeur peut également se faire assister uniquement si le salarié se fait assister. Il peut demander l'assistance :

- soit d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise.
- soit d'une personne appartenant à une organisation syndicale d'employeurs.
- soit d'un employeur de la même branche.

L'employeur qui se fait assister devra également en avertir le salarié avant la date de l'entretien.

Attention, lors de cet entretien, ni l'employeur, ni le salarié, ne peuvent se faire assister par un avocat !

Lors de cet entretien, si les deux parties sont d'accord pour rompre le contrat, ils remplissent le formulaire de rupture conventionnelle 14598*01 (dit convention de rupture) ensemble.

2) La convention de rupture : contenu

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEUN LES BAINS, France
Tel: +33(0)1 34 05 07 71
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-

La convention de rupture indique :

- Les coordonnées des deux parties concernées.
- L'emploi, la qualification et ancienneté du salarié (**l'ancienneté s'apprécie à la date envisagée de la rupture**, et non à la date de la signature de la convention de rupture et tient compte des années incomplètes).
- La convention collective applicable.
- La rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois (**Attention, si l'employé (e) a été malade au cours des 12 derniers mois, on indiquera le salaire brut complet qu'il aurait perçu en travaillant son temps de travail normal**).
- La date du 1^{er} entretien et des suivants s'il y a lieu ainsi que les nom et qualité des éventuels assistants.
- Le montant de l'indemnité de rupture : ce montant est au moins égal aux indemnités de licenciement conventionnelles (voir votre convention collective) ou légales (pas moins de 1/4 de mois de salaire moyen calculé sur les 3 ou 12 derniers mois, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté selon le code du travail). Le montant peut être équivalent à plusieurs mois de salaire. Il doit être indiqué en lettres sur la convention de rupture.
- La date envisagée de la rupture du contrat de travail. Au lendemain de l'entretien, il faut compter minimum 5 semaines calendaires (du lundi au dimanche) pour déterminer la date de rupture de contrat. Nous conseillons 6 semaines. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date qui convienne à chacun et qui sera plus éloignée du délai minimal calculé.
- La date de fin du délai de rétractation : à partir du lendemain du jour où les deux parties se sont mises d'accord sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle, vous avez droit à un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Au lendemain de cette période, si aucune partie ne se rétracte quant à la rupture amiable, il faudra envoyer cette convention en recommandé avec accusé de réception, à l'inspection du travail dont dépend la société si c'est un établissement stable ou à l'inspection du travail rattaché au lieu d'habitation du salarié si celui-ci est un RFE. Elle peut être envoyée par l'une ou l'autre des parties.
- La date et signature de chaque partie précédée de la mention « lu et approuvé ». **Attention, dans le cas où les parties font l'entretien en visioconférence, ils devront indiquer la même date sur le formulaire.**

Précisions :

Aucun préavis ne s'applique en cas de rupture conventionnelle du contrat de travail. Ainsi, si la date de fin de contrat est prévue 2 mois après l'entretien, le salarié ne peut prétendre à une indemnité de préavis de 3 mois comme prévu dans son contrat initial pour une rupture traditionnelle (démission ou licenciement). Toutefois, rien n'empêche l'employeur d'augmenter le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle pour compenser « cette perte » pour le/la salarié (e).

3) Homologation de la convention de rupture conventionnelle :

La convention de rupture doit être envoyée à la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du travail et de l'Emploi), par l'une ou l'autre des parties.

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHIEUN LES BAINS, France
Tel: +33(0)1 34 05 07 71
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-

La DIRECCTE a un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (sont exclus les dimanches et jours fériés). Ce délai d'instruction démarre au lendemain de la réception de votre demande, d'où la nécessité d'envoyer votre courrier en recommandé avec accusé de réception.

A défaut de notification de l'inspection du travail passé ce délai d'instruction, l'homologation de la convention de rupture est réputée acquise.

Si l'homologation est refusée* dans ce délai de 15 jours ouvrables, l'une des parties ou les deux peuvent former un recours contre ce refus d'homologation. Le refus doit être motivé.

*Depuis la création de la rupture conventionnelle en 2008, chaque refus que nous avons eu était lié au non-respect des dates. Dans chaque cas, nous avons renvoyé les demandes en corrigeant les dates et les ruptures ont toutes été homologuées. Tant que la date de rupture du contrat de travail indiquée dans la convention n'est pas atteinte, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer. Le salarié peut donc prendre des congés si l'employeur accepte.

Un recours juridictionnel reste possible jusqu'à 12 mois après la date de l'homologation de la convention de rupture. Au-delà, tout recours est irrecevable.

La rupture conventionnelle donne droit à des indemnités chômage.

N'hésitez pas à nous contacter si vous avez des questions !

Sources : ministère du travail

SEDI France SARL

18 rue Gambetta, 95 880 ENGHEN LES BAINS, France
Tel: +33(0)1 34 05 07 71
RCS Pontoise B 410 485 981 APE 7022Z
SARL au capital de 14 000€

SEDI UK LTD

281 Vauxhall Bridge Road, SW1V 1AD LONDON, UK
Tel: +44 207 953 4025
Company registered in England & Wales,
N°3494781

-Website: www.sedigroup.com - Email: info@sedigroup.com-