

TRYBA[®]

CONCEPTEUR - FABRICANT - INSTALLATEUR

tryba.com

SANCY AVOCATS pour **TRYBA**

Guide pratique sur la rupture
conventionnelle

Introduction

La rupture conventionnelle permet de rompre le contrat de travail (CDI) d'un commun accord entre l'employeur et le salarié (C. Trav. art. L. 1237-11 et suivants).

Les deux parties n'ont aucun motif à invoquer mais doivent s'entendre sur les conséquences de la rupture du contrat (notamment : montant de l'indemnité et date de fin du contrat).

I/ Quels contrats sont concernés ?

- Tous les contrats de travail à durée indéterminée (CDI) relevant du Code du travail ;
- Les particuliers-employeurs (pour les CDI d'emploi de maison : nounous, gardiens, etc.) peuvent également l'utiliser.

La jurisprudence autorise la rupture conventionnelle même dans les situations suivantes :

- Suspension du contrat pour congé sabbatique, congé sans solde, arrêt de travail, etc. ;
- Congé de paternité ou de maternité (Cass. soc. 25/03/2015, n° 14-10149) ;
- Accident du travail ou maladie professionnelle (Cass. soc. 30/09/2014, n° 13-16297).

II/ Quels contrats sont exclus ?

- CDD relevant du Code du travail ;
- Tous les contrats de droit public ;
- Contrats d'apprentissage.

Par ailleurs, la rupture conventionnelle ne peut pas être utilisée en cas d'inaptitude du salarié ni en cas de licenciement pour motif économique.

III/ Quelles sont les précautions à prendre ?

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de rompre le contrat de travail d'un commun accord. Pour être valide, cette rupture conventionnelle doit être homologuée par l'administration.

Le dispositif TélÉRC (via le site <https://www.telerc.travail.gouv.fr>) vous permet d'effectuer une demande d'homologation de rupture conventionnelle d'un(e) salarié(e) en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le décret 2021-1639 du 13 décembre 2021, rend obligatoire, depuis le 1^{er} avril 2022, le recours à la télétransmission des demandes d'homologation des ruptures conventionnelles via TELERC (<https://www.telerc.travail.gouv.fr>).

Le texte prévoit également que lorsqu'une partie au contrat de rupture conventionnelle n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de l'autorité administrative concernée (C. trav. art. D. 1237-3-1).

Il est fortement conseillé d'établir en plus une convention de rupture annexe détaillant et sécurisant la rupture du contrat, qui pourra être téléchargée et transmise via le site <https://www.telerc.travail.gouv.fr>

IV/ Quelle est la procédure ?

1/ La rupture conventionnelle doit obligatoirement être précédée d'un entretien préalable (au moins) entre l'employeur et le salarié. Le salarié doit donc être invité à un entretien par l'employeur. Il doit aussi être informé sur ses droits.

2/ La rupture conventionnelle devant suivre certaines étapes prévues par la loi, la saisie du formulaire sur le site <https://www.telerc.travail.gouv.fr> doit intervenir après le (ou les) entretien(s) ayant permis de définir d'un commun accord les conditions de la rupture (droits afférents à la rupture, indemnité de rupture, date de rupture...).

Avant de commencer la saisie, nous vous conseillons de vous munir des informations suivantes :

- coordonnées de l'employeur : SIRET (14 chiffres), adresse ;
- coordonnées du salarié : nom, prénom, date de naissance, adresse ;
- éléments relatifs à l'emploi, la qualification, la carrière et la rémunération du salarié (montant des salaires des 12 derniers mois) ;
- la convention collective applicable au salarié : numéro d'identification de la convention collective (IDCC) composé de 4 chiffres ou son nom, indiqué sur le contrat de travail ou le bulletin de salaire ;
- éléments constitutifs de la rupture : montant de l'indemnité de rupture, date de l'entretien, date de la rupture.

La saisie du formulaire se déroule en plusieurs étapes successives :

- coordonnées des parties (employeur, salarié)
- calcul de l'indemnité
- déroulement du (ou des) entretien(s)
- convention de rupture - validation

Lors de votre saisie, vous pouvez à tout moment revenir sur une étape précédente, sans perdre les informations déjà renseignées.

Vous avez aussi la possibilité de mémoriser votre formulaire pour le compléter ultérieurement, sachant que l'accès aux données que vous avez saisies est limité à 8 jours.

Afin de vous familiariser avec le processus, votre guide pratique contient un formulaire Cerfa auquel vous pouvez vous reporter à titre informatif.

Il est cependant rappelé que le formulaire Cerfa doit être généré sur le site gouvernemental.

3/ A compter du jour de la signature de la rupture conventionnelle, chaque partie dispose d'un délai de rétractation de **15 jours calendaires : incluant tous les jours de la semaine, même les dimanches et les jours fériés**. La rétractation consiste à renoncer à la rupture conventionnelle.

4/ Une fois saisi en ligne, imprimé en 3 exemplaires et signé par les deux parties, et après respect du délai de rétractation pour chaque partie, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la DREETS (ou la DREETS, hors Ile-de-France), par téléservice, via le site <https://www.telerc.travail.gouv.fr> en joignant un exemplaire de la convention de rupture annexe. En principe, c'est l'employeur qui se charge de l'envoi de la demande d'homologation.

Depuis le 1^{er} avril 2022, toute demande d'homologation de la convention de rupture doit obligatoirement être réalisée par téléservice.

5/ La DREETS, dispose d'un délai d'instruction de 15 jours **ouvrables : du lundi au samedi inclus, à l'exclusion des dimanches et des jours fériés**, à compter de la réception de la demande, pour homologuer (valider) la rupture conventionnelle.

Le contrat de travail **ne peut pas être rompu avant** l'expiration du délai d'instruction.

L'homologation est soit expresse (décision écrite de la DREETS), soit tacite (silence de la DREETS dans les 15 jours ouvrables). L'homologation signifie que le contrat peut être rompu. En cas de refus d'homologation (cas rares, résultant le plus souvent d'erreurs de procédure), le contrat se poursuit normalement.

6/ A la date de la rupture du contrat de travail, vous devez payer et remettre au salarié (au moins) :

- L'indemnité de congés payés ;
- Les salaires dus à la date de rupture ;
- Le dernier bulletin de salaire ;
- Le reçu pour solde de tout compte ;
- L'attestation Pôle Emploi ;
- Le certificat de travail.

V/ Quel est le montant de l'indemnité ?

L'indemnité de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité « prévue à l'article L. 1234-9 », c'est-à-dire à l'indemnité légale de licenciement (C. Trav. art. L. 1237-13).

NB. Le taux de l'indemnité légale de licenciement applicable au salarié comptant au moins 8 mois d'ancienneté est égale à un quart de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. (C. Trav. art. R. 1234-2).

Si le salarié a une ancienneté inférieure à 8 mois, l'indemnité lui est due « au prorata du nombre de mois de présence » (circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009). Elle ne peut pas être égale à zéro.

Enfin, si l'indemnité conventionnelle (régie par la convention collective) prévoit un mode de calcul plus avantageux au salarié, celui-ci doit être pris en compte.

Bien entendu, les parties sont libres de négocier une indemnité supérieure au minimum applicable.

VI/ Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité ?

1. Sur le plan social

L'indemnité est exclue de l'assiette des cotisations sociales jusqu'à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (PASS), soit 82.272 € pour 2022.

La partie qui excède le montant de l'indemnité de licenciement est néanmoins soumise à CSG/CRDS, soit 9,7 % au total.

Enfin, l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au forfait social de 20 %, à la charge de l'employeur, portant :

- sur la partie qui est exonérée de cotisations et de CSG/CRDS ;
- sur la partie qui est exonérée de cotisations mais assujettie à la CSG/CRDS.

NB. L'indemnité dont le montant dépasse 10 fois le PASS (soit 411.360 € pour 2022) est soumise dès le 1^{er} euro aux cotisations de Sécurité sociale.

2. Sur le plan fiscal

L'indemnité est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite suivante :

- Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur (dans la limite de 6 PASS, soit 246.816 € en 2022).
- Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

NB. Si le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, l'indemnité est soumise en intégralité aux cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

➔ **Rédigez votre rupture conventionnelle grâce à vos documents interactifs**

AVERTISSEMENT :

Le présent document est communiqué exclusivement pour un usage informatif. L'attention des utilisateurs est particulièrement attirée sur les conséquences importantes des choix opérés et sur le fait que des situations particulières peuvent imposer des modifications à ce document. En particulier, la convention collective applicable à l'entreprise ou un accord collectif peuvent prévoir des règles spécifiques, qui s'ajoutent à la loi ou s'y substituent, le cas échéant. La mise à disposition de ce document de travail donné à titre indicatif ne dispense pas du recours aux conseils d'un avocat qui les adaptera à vos besoins propres.