

La rupture conventionnelle du contrat de travail issue de la loi du 25 juin 2008

Par **Visiteur**, le **10/07/2008** à **22:01**

Article rédigé par Mathou.

mathou@juristudiant.com

Mise à jour le 10/07/2008.

{A titre liminaire, nous vous rappelons que cette fiche n'engage en rien l'association Juristudiant quant aux affirmations incluses ci-après et que pour toute application à votre problème personnel, nous ne pouvons que vous conseiller d'aller voir un avocat spécialiste de la matière ou un notaire.

Pour toute erreur relevée dans ce document, nous vous serions reconnaissant de nous en informer en la signalant soit par mail (en utilisant la page [contact-><http://www.juristudiant.com/contact/contact.htm>]), soit directement sur le [forum Juristudiant -><http://www.juristudiant.com/forum/>].}

{{La rupture conventionnelle du contrat de travail issue de la loi du 25 juin 2008}}

La version PDF est disponible [en cliquant ici-><http://klenval.free.fr/mathilde/social/Juristudiant%20-%20la%20rupture%20conventionnelle%20s%e9curis%e9e%20PDF.pdf>].

Forme de rupture par consentement mutuel. De telles ruptures Â«Â amiablesÂ Â» se faisaient dans la pratique sous la forme de départs négociés suivis d'une transaction mais n'étaient pas inscrites dans le Code du travail. Sollicitée par le Medef, la réforme s'inscrit avec la loi du 25 juin 2008 dans le Titre III du Code du travail sur la rupture du contrat de travail à durée indéterminée, chapitre VII (autres cas de rupture), section 3 : rupture conventionnelle, L1237-11 à L123-16 CT.

Nouvelle procédure de rupture amiable dite sécurisée offerte à l'employeur et aux salariés, y compris à certains salariés protégés (représentants et délégués). Elle est exclusive du licenciement ou de la démission.

Exclue :

pour les ruptures résultant d'accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et compétences

pour les plans de sauvegarde de l'emploi

{{Procédure :}}

{{1Â° un ou plusieurs entretiens avec faculté d'assistance}}

L'employeur et le salarié conviennent du principe et des conditions de la rupture conventionnelle au cours d'un ou de plusieurs entretiens. Cette rupture ne peut être imposée.

{ {{Initiative de la rupture :}} }

_ employeur

_ salariés ordinaires et certains salariés protégés (articles L2411-1 et L2411-2 CT : délégués et représentants)

Chacun a la faculté de se faire assister. La faculté de l'employeur est subordonnée à l'exercice par le salarié de sa propre faculté, L1237-12 CT.

Salarié souhaitant se faire assister --> information de l'employeur --> si l'employeur souhaite se faire assister il en informe le salarié

La loi ne précise pas si les heures d'entretien permettent tout de même une rémunération du salarié hors des heures de travail, mais rien n'empêcherait la convention de le prévoir.

Les entretiens n'ont pas de formalisme particulier : ils peuvent être décidés et préparés par courrier (lettre, fax, mail) ou oralement.

{-> parallèle avec la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement : l'employeur prenant l'initiative de la rupture amiable pourrait signaler par courrier la possibilité de se faire assister. La sanction n'est pas évoquée par la loi.}

Le nombre d'entretiens est laissé à la liberté des parties et aux besoins des négociations. Trois entretiens sont toutefois préconisés par certains, laissant le temps aux parties d'entamer les pourparlers, de se mettre d'accord sur les conditions de la rupture et de procéder à la signature de la convention.

{ {{2Â° contenu de la convention de rupture (L123-13 CT) : liberté contractuelle}} }

_ {définition des conditions de la rupture} : montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, prévisions de la cessation des fonctions, sort des clauses et indemnités de non concurrence, restitution ou non des avantages en nature, véhicules de fonction...

_ {fixation de la date de rupture}, qui n'intervient qu'à compter du lendemain du jour de l'homologation : la date peut être aménagée pour prévoir les recherches d'emploi ou de

remplaçant

{=> risque : transformer la convention en transaction en interdisant tout recours sur la cause ou l'objet de la convention.}

{{3^o délai de rétractation à compter de la signature de la convention}} }

Un délai de quinze jours calendaires est ouvert aux parties pour se rétracter. La rétractation intervient par lettre adressée par tout moyen permettant de déterminer la date de réception par l'autre partie.

{{Homologation, condition de validité de la convention}}

Au bout des quinze jours, la partie la plus diligente demande l'homologation de la convention à l'autorité administrative (Directeur départemental du travail et de l'emploi) avec copie de la convention.

Le modèle de la demande doit être fixé par un arrêté du Ministre chargé du travail.

L'autorité a alors quinze jours pour contrôler la convention et le consentement des parties. Passé ce délai et sans notification, l'homologation est considérée comme acquise et l'autorité est dessaisie.

{{Précision : salariés protégés des articles L2411-1 et L2411-2 CT}}

Par dérogation, La rupture conventionnelle doit être autorisée par l'inspecteur du travail (L1237-15). La rupture du contrat intervient uniquement le lendemain du jour de l'autorisation.

{{Indemnité perçue par le salarié, L1237-13 CT}}

Non inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L1234-9 CT

{Si un an d'ancienneté + absence de faute grave

= indemnité au moins égale à 1/10^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, augmentée à 1/15^{ème} après dix années d'ancienneté, R1234-2 CT}

{{Exonération partielle d'IR / CSG-CRDS :}}

Ne constitue PAS une rémunération imposable la fraction des indemnités versées à l'occasion de la rupture conventionnelle, lorsque le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas (article 80 duodecies CGI et L242-1 CSS modifiés par la loi du 25 juin 2008) :

_ soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue au cours de l'année civile précédant la rupture du contrat, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de six fois le plafond mentionné à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités

soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de