

## Rupture conventionnelle :

# Que dit le code du travail ?

L'article L 1237-11 du Code du travail consacre la rupture conventionnelle du contrat de travail. Elle concerne tous les salariés en CDI (article L 1231-1 du code du travail), même ceux disposant d'un mandat électifs ou syndicaux (article L 1237-15 du code du travail).

- **Les salariés en période d'essai** (article L 1231-1 du code du travail).
- Les salariés dont la rupture du contrat de travail résulte **d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et compétences**, ou d'un **plan de sauvegarde de l'emploi** (article L 1237-16 du code du travail).
- **Les salariés en CDD** ou sous **contrat d'apprentissage** (article L 1231-1 du code du travail).
- Les salariés en **arrêt de travail** en raison d'un **accident du travail** ou d'une **maladie professionnelle**. Les salariés non reclassés en cas d'inaptitude physique, car le consentement du salarié ne pourra pas être libre et éclairé (article 1134 du Code civil).

### Indemnité :

L'article L 1237-13 du Code du travail prévoit que la convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment **le montant de l'indemnité** spécifique de rupture conventionnelle qui **ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité** prévue à l'article [L. 1234-9](#) (**indemnité de licenciement**). Un avenant n°4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail précise que l'indemnité de licenciement doit être calculée sur la base de la convention collective si elle est plus favorable (ce qui est le cas avec la CCPAAF).

# Comment ça marche ?

L'article L 1237-12 du code du travail stipule que l'employeur et le salarié doivent prévoir au moins **un entretien préparatoire**, durant lequel ils s'assureront qu'ils désirent l'un et l'autre mettre fin au contrat. Ensuite rien n'est obligatoire, il n'existe pas de formalisme imposé par le Code du travail.

Il ne faut pas oublier que **le salarié peut se faire assister** (article L. 1237-12) :

- 1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou **tout autre salarié** ;
- 2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister **quand le salarié en fait lui-même usage**. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Que ce soit l'employeur ou le salarié **aucun des deux ne peut se faire assister par un avocat**.

Enfin **l'employeur doit informer le salarié qu'il peut recueillir les informations et avis nécessaire à sa décision** (Circulaire Direction Générale du Travail 2008-11 du 22/07/2008).

Les entretiens doivent nécessairement avoir lieu dans des conditions sereines et constructives, garantissant le consentement libre des parties.

Suite à la signature de la convention, mais avant de demander l'homologation au Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP), il est nécessaire de respecter un **délai de 15 jours pour la rétractation**. La date de la rupture du contrat de travail, ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (article L1237-13 du Code du travail).

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture.

**Passé le délai de 15 jours calendaires, le silence de l'administration vaut homologation.**

Tout litige concernant la convention ou son homologation relève de la compétence du Conseil de prud'hommes après avoir consulté soit la Commission juridique de la LFP (salarié des clubs professionnels), soit la Commission Nationale Paritaire de Conciliation.

**A noter** : le salarié désireux d'amener son employeur vers cette solution mettra en avant que l'employeur fait l'économie du préavis.

**L'avantage de cette rupture pour le salarié**, à la différence de la démission, est qu'elle lui **ouvre droit au versement des allocations de l'assurance chômage, dès lors que la convention a été constatée et homologuée par le directeur départemental du travail**.

# Que dit la CCPAAF ?

C'est l'article 23 qui fixe l'indemnité de licenciement. L'indemnité obtenue lors de la rupture conventionnelle doit au moins être égale à celle prévue en cas de licenciement.

*Après un an de présence, une indemnité distincte du préavis est réglée sur une base de :*

- 25 % du salaire brut mensuel par année entre 1 et 5 ans de présence.
- 50% du salaire brut mensuel par année entre 5 et 10 ans de présence.
- 75 % du salaire brut mensuel par année entre 10 et 20 ans de présence.
- 100 % du salaire brut mensuel par année au-dessus de 20 ans de présence.

*Le calcul de l'indemnité ne s'effectue pas par addition des différentes tranches, mais par l'application uniforme du pourcentage déterminé par le nombre total d'années de présence.*

## **Base de calcul. :**

*Le mois de salaire à considérer est :*

- le traitement brut du dernier mois,
- la prime d'ancienneté,
- l'intégration du 13ème mois en douzièmes (\*)

*à savoir : (Traitement de base + ancienneté + 13ème mois/12) (\*)*

**NOTA : plus éventuellement les 14èmes et 15èmes mois ramenés en douzièmes.**

# Les conseils du SNAAF :

Il est conseillé de suivre la procédure de licenciement dans la mise en place de la rupture conventionnelle, afin de garantir les droits des parties (lettre recommandée avec avis de réception), et donc de faciliter l'homologation par la DDTEFP de la convention.

Mais si la rupture se fait dans de bonnes conditions, il peut être opportun pour accélérer la procédure d'échanger les courriers en main propre contre récépissé.

Néanmoins acter par écrit le programme des pourparlers avec au moins 3 entretiens (se mettre d'accord sur la rupture, sur les conditions de la rupture et enfin signer la convention) permet d'éviter tout retard ou toutes discussions inutiles.

N'oubliez pas de bien négocier, car si les entretiens n'aboutissent pas, et que l'employeur souhaite vous licencier, il devra passer par la procédure classique.

**Exemple :** demandez à utiliser votre **DIF**, soit par l'obtention d'un congé de formation, soit par la rémunération des heures non utilisées. Dans tous les cas l'employeur doit notifier les droits acquis.