

PRATICO | JURIDIQUE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Cette fiche pratique a pour objectif de décrypter la possibilité de réaliser une rupture conventionnelle avec un agent, qu'il soit du cadre permanent ou qu'il relève du RH 0254.

DÉFINITION

La rupture conventionnelle (RC) est un acte formalisé par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord des conditions et modalités de la rupture du contrat de travail. Plus simplement, c'est une résiliation consensuelle indemnisée. ●

POUR QUI ?

La rupture conventionnelle concerne uniquement les contrats de travail à durée indéterminée. Les CDD et les contrats d'apprentissages sont exclus. La période d'essai doit être expirée. La RC est admise en cas de suspension du contrat de travail. ●

DANS QUELLE SITUATION ?

Il est tout à fait possible de conclure une RC si l'agent se trouve dans l'une des situations suivantes :

- ✓ accident du travail ;
- ✓ congé maternité ;
- ✓ maladie professionnelle ;
- ✓ congé parental d'éducation ;
- ✓ congé sabbatique ;
- ✓ congé sans solde ;
- ✓ congé pour création d'entreprise ;
- ✓ absence pour cause de maladie d'origine non professionnelle ;
- ✓ absence pour maladie lorsque celle-ci est la conséquence d'une souffrance au travail. ●



COMMENT ?

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée. En effet, l'entreprise et l'agent doivent être d'accord sur le principe de la rupture du contrat et sur les modalités de celle-ci. Le consentement des parties doit être libre, éclairé et non vicié (pas de pression, violence, contrainte). À noter que l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas la validité de la convention. ●



LES TEMPS DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

DISCUSSION ENTRE LES PARTIES

Au moins un entretien est obligatoire. Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par les parties.

POINTS À ABORDER LORS DE L'ENTRETIEN

- ☑ Date de la rupture du contrat de travail.
- ☑ Préavis à effectuer ou non.
- ☑ Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle.
- ☑ Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture.
- ☑ Droit aux allocations chômage.
- ☑ Contrepartie à la clause de non-concurrence si elle est prévue par le contrat de travail.
- ☑ Non-remboursement de la clause de dédit formation.
- ☑ Droit à la retraite.
- ☑ Le sort du reliquat des congés.
- ☑ Le sort des avantages (facilités de circulation, etc.).

L'agent peut se faire assister par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise, membre d'une instance représentative du personnel ou tout autre salarié. Il doit préalablement en informer l'employeur. L'employeur peut également se faire assister. L'agent ne peut pas se faire représenter ou être assisté par un avocat.

SIGNATURE DE LA CONVENTION

À noter que les parties disposent d'un droit de rétractation. Il débute le lendemain de la date de signature de la convention et se termine le 15^e jour suivant avant minuit.

HOMOLOGATION DE LA CONVENTION PAR LA DIRECCTE

Si l'agent est un salarié protégé, c'est une demande d'autorisation de procéder à la rupture conventionnelle auprès de l'Inspection du travail qui doit être faite. ●



TEXTES APPLICABLES

- ☑ Art. L. 1237-11 et suivants du Code du travail.
- ☑ Référentiel GRH 00360.
- ☑ Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire du 31 mai 2016. ●

