



Les Événements à Chaleur Ajoutée

charte Entreprises et Territoire
Pays de Saverne Plaine et Plateau

La rupture conventionnelle

RDV RH 3 novembre 2017

Les Événements à Chaleur Ajoutée
Charte Entreprises et Territoire

dans le cadre des
Rendez-vous RH

du bon usage de
la rupture conventionnelle



vendredi **3 novembre** 8h30 à 10h
Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne
16 rue du Zornhoff à Saverne

Contactez-nous.
Inscrivez-vous en ligne
03 88 02 13 13
Maison de l'Emploi et de la Formation de Saverne
www.paysdesaverne.fr

- ✓ La rupture conventionnelle plébiscitée : chiffres clefs, raisons du succès
- ✓ Le consentement versus la protection du salarié
- ✓ La procédure d'homologation








cette action est cofinancée par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel régional "Emploi et Inclusion" 2014-2020







Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel régional "Emploi et Inclusion" 2014-2020

Sommaire :

I- généralités

- objectifs initiaux
- essor des RC :

II- régime juridique

- droit du travail
- droit des contrats

III- En pratique :

- A quel moment ?
- Les entretiens : forme et contenu
- L'homologation
- le calendrier



caractéristiques principales

- Loi entrée en vigueur : 1^{er} août 2008 (ANI janv.2008)
- Rupture du CDI autre que démission ou licenciement
- **Employeur et salarié conviennent d'un commun accord des conditions de rupture du contrat qui les lie.**
 - **Sécurisation du salarié :**
 - Garanties pour le salarié : Assistance d'un tiers, Délai de rétractation, Homologation par l'administration du travail
 - **Accès au régime d'assurance chômage**
 - **Sécurisation de l'employeur :** Pas de motif de rupture : risques de contentieux réduits.

les objectifs initiaux

- 1- **Un cadre juridique formel** à des ruptures déjà existantes consensuelles ou négociées : Une procédure juridique, Droits à l'assurance chômage, « Démocratiser » la pratique de la transaction
- 2- **sécurisation juridique des ruptures** : diminuer les contentieux judiciaires, « déconflictualiser ».
- 3- **Fluidifier le marché du travail** via + de flexibilité embauches & séparations,

L'essor des ruptures conventionnelles :

2015 : 358 380 ruptures homologuées

2016 : 389 862 ruptures homologuées (+ 9,5% /2015),

En moyenne : 32 500 ruptures chaque mois

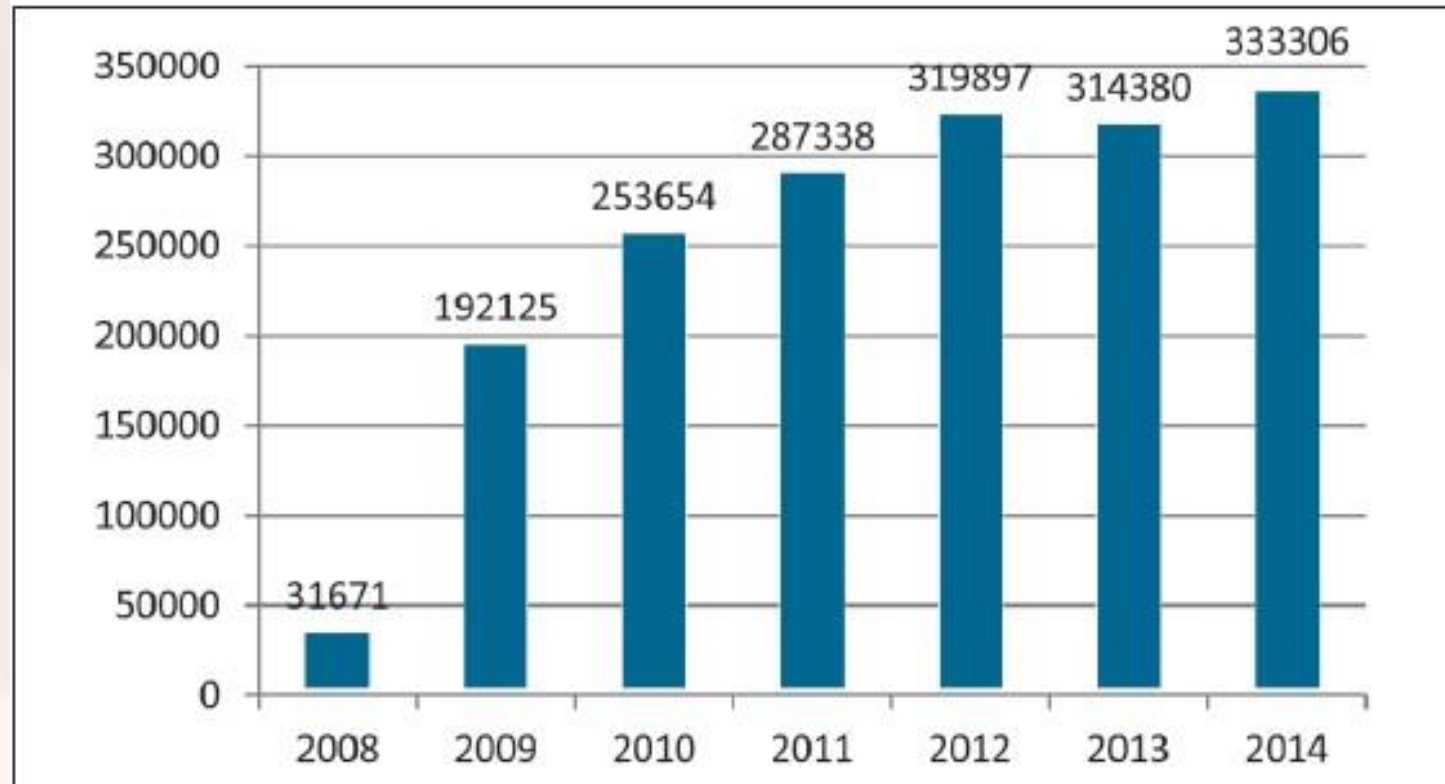
2017 : ++

17% des fins de CDI en 2013 (3^{ème} motif après démissions et licenciements pour motif personnel)

Succès dans les établissements d e- 50 salariés & tertiaire

L'essor des ruptures conventionnelles :

Nombre de ruptures conventionnelles homologuées par an



Source : Dares. Champ : France métropolitaine.

répartition salariés par âges-Alsace,

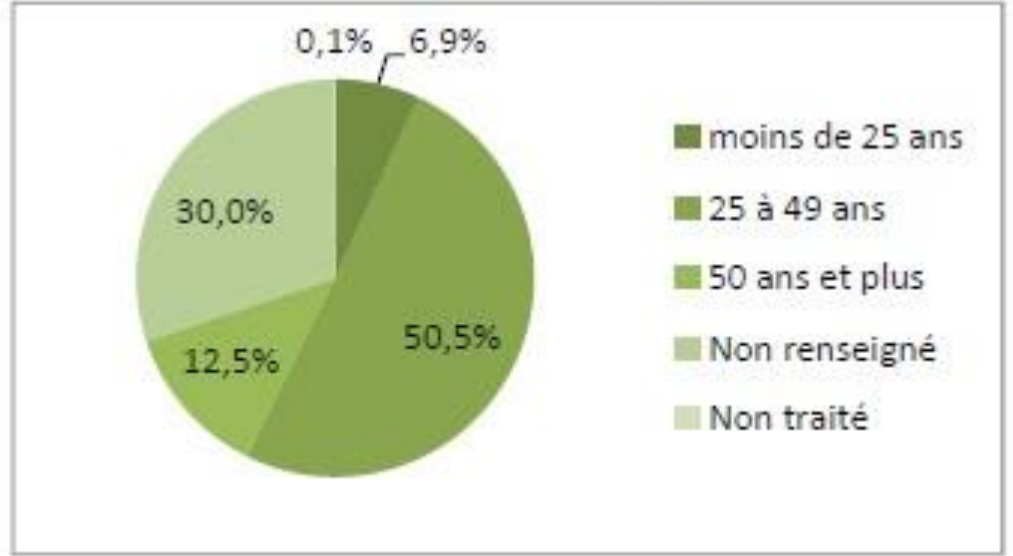
Part des ruptures conventionnelles par tranches d'âges

	Cumul 2014 en %	Cumul 2015 en % *
moins de 25 ans	8,5	6,9
25 à 49 ans	55,7	50,4
50 ans et plus	12,3	12,5
Non renseigné	23,4	30,0
Non traité	0,1	0,1

Source : DGEFP

* de janvier à août 2015

Part des ruptures conventionnelles par tranches d'âges



répartition des salariés par qualification- Alsace :

Part des ruptures conventionnelles par qualifications

	Cumul 2014 en %	Cumul 2015 en % *
Autre cadre	11,2	11,7
Cadre dirigeant	0,6	0,7
Employé	54,3	55,2
Ouvrier qualifié ou non qualifié	22,1	21,5
Technicien, contremaître, agent de maîtrise	8,3	8,3
Non renseigné	3,5	2,5

Source : DGEFP
 * de janvier à août 2015

Part des ruptures conventionnelles par qualifications



répartition des salariés par ancienneté- alsace

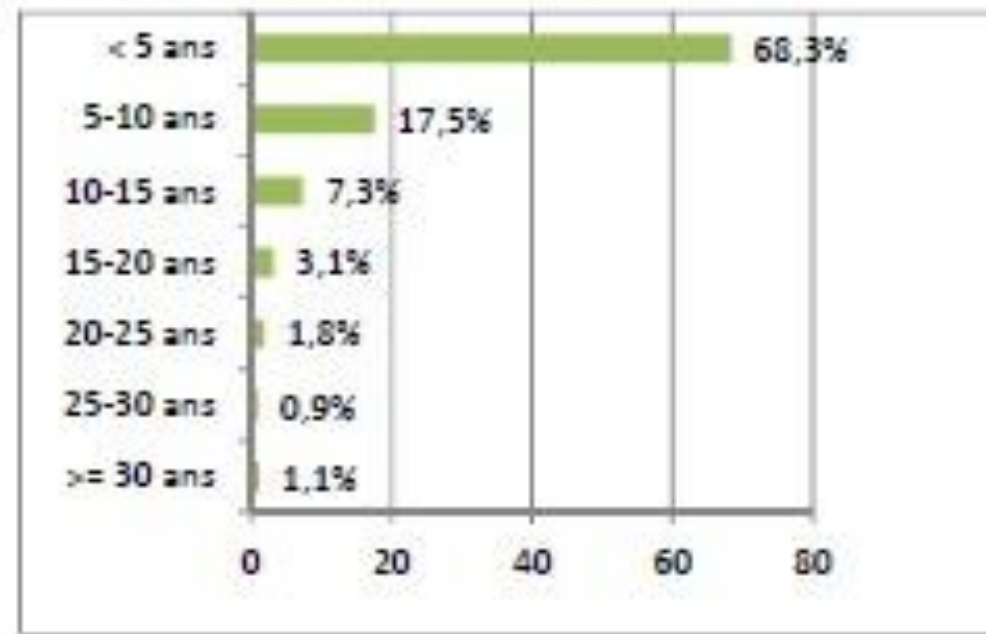
Part des demandes par ancienneté en année

	Cumul 2014 en %	Cumul 2015 en % *
>= 30 ans	1,3	1,1
25-30 ans	0,7	0,9
20-25 ans	1,7	1,8
15-20 ans	2,5	3,1
10-15 ans	7,0	7,3
5-10 ans	18,3	17,5
< 5 ans	68,6	68,3

Source : DGEFP

* de janvier à août 2015

Part des demandes par ancienneté en année



«portrait» de la RC:

- Refus d'homologation faibles
- Moins de 10% d'entretiens assistés par un tiers
- 2013-2014 : taux de recours judiciaire = 0,2%
- Peu de négociation sur les indemnités

«portrait» de la RC: les motifs pluriels

- Bénéficiaire de l'assurance chômage et éviter le conflit = motivations principales des salariés

80% des salariés s'inscrivent à pôle Emploi

- Facilité de la démarche et éviter le contentieux : = motivations de l'employeur

- Initiative majoritaire du salarié : 56% des cas,

- dont 50 % nature conflictuelle

- Insatisfaction face aux conditions de travail & emploi

La RC- Régime juridique

- Qu'importe qui de l'employeur ou du salarié prend l'initiative de la rupture
- Qu'importent les motifs
- **les parties consentent**
- **Les parties respectent la procédure pour l'homologation**

La RC – régime juridique

Un régime au croisement :

- Des règles spéciales du droit du travail
- Des règles générales des contrats : code civil -obligations

La RC au cœur du code travail

Art. 1231-1 : le CDI peut être rompu à l'initiative de l'employeur ou du salarié, ou d'un commun accord...»

- Introduit une 3 ème voie de rupture
- Commun accord = cause et plus seulement effet

La RC au cœur du code travail

Art, 1237-11 : « l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle **ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.**

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat, Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à **garantir la liberté du consentement** des parties »

- **champs d'application large : aucune exclusion à priori**
 - contexte éco difficile
 - litige entre les parties

La RC au cœur du code travail

Art, 1237-12 : « les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister ...»

- **Au moins un entretien préalable**

- Assistance pour chacune des parties
- - peu de formalisme sur fond et forme entretien
- assistance de l'employeur possible si le salarié se fait assister – pas d'avocat lors de l'entretien.

La RC au cœur du code travail

Art. 1237-13 : « la convention de rupture définit les conditions de celles-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'art.L1234-9...»

- **Notamment** : ce n'est pas exhaustif : DIF, salaires, clause de non concurrence etc.
- 1/5 ème de mois par année d'ancienneté
- Se reporter aux conventions collectives
- Ancienneté inf à 1 an: indemnité calculée au prorata (circ. 2009)

La RC au cœur du code travail

Art. 1237-13 : «...Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. A compter de la date de signature, chacun dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer son droit de rétractation... »

- Pas de délai de préavis, donc pas d'indemnité de préavis
- **Une fin de contrat rapide si besoin** (15 jours de rétraction + 15 jours de délai d'instruction pour homologation).

La RC au cœur du code travail

Art. 1237-14 : «... »

L'autorité administrative valide la RC, 4 dispositions :

- Un formulaire de demande
 - Un délai de 15 jours pour homologuer
 - Le CPH compétent pour tout litige concernant la convention & son homologation
 - Délai de 12 mois pour exercer un recours
- Art 1237-15 : protection supplémentaire pour les salariés protégés : autorisation de l'inspecteur du travail.,

La RC face au Droit des obligations

- Une convention : relève du Droit des Contrats
- Art 1108 code civil : « quatre conditions sont essentielles pour la validité d'une convention : **le consentement de la partie qui s'oblige**, sa capacité de contracter, un objet certain qui forme la matière de l'engagement, une cause licite dans l'obligation. »
- Comme toute convention, elle doit être exécutée de bonne foi - art.1134 al.3

La RC face au droit des obligations

- **le consentement libre et éclairé** : art 1109C.civ :
il n'y a point de consentement valable si le
consentement n'a été donné que par erreur ou s'il
a été extorqué par violence ou surpris par dol ».
- *ex : une convention annulée lorsqu'un employeur menace un salarié
d'entacher sa réputation s'il ne choisit pas la RC,*

La RC face au droit des obligations

- **la cause licite** : la convention de RC peut être déclarée nulle si sa cause déterminante est de s'affranchir des règles légales.
 - au détriment des droits d'une des parties
 - Intention d'éluder des règles d'ordre public
- *Ex : jpd CPH sables d'Olonne- 25 mai 2010 : droits d'un salarié accidenté du travail : L'employeur a utilisé la RC alors qu'il avait pleinement conscience de l'état de santé du salarié et ce afin d'échapper à son obligation de reclassement et aux conséquences de l'inaptitude notamment financière.*
CPH : rupture abusive – effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
CA : annulation du contrat pour fraude


La RC face au droit des obligations

- **L'inexécution contractuelle : les contentieux sont possibles :**

- Si la convention n'a pas réglé toutes les obligations nées du contrat (paiement du salaire, heures supp, clause de non concurrence, DIF,,,),
 - La rupture reste valable
 - Délai de prescription = 5 ans
 - Conseil des Prudhommes compétent
- inexécution de la convention de rupture : calcul ou versement de l'indemnité de rupture
 - délai de prescription = 12 mois
 - Conseil des Prud'hommes compétent

La RC : évaluer les risques sur le fonds

Le contractualisme (consentement) = exigences de fond supérieures au respect de la procédure

- 
- Discernement dans le choix des circonstances
 - Rigueur dans la rédaction des conventions

<http://www.lailler-avocat.com/category/rupture-conventionnelle/>

En pratique – A quel moment ?

période d'essai : pas impossible (ex si le salarié souhaite bénéficier de l'assurance chômage).

- Suspension du contrat de travail : possible sauf si suspension assortie d'une protection , ex : congé maternité ou arrêt de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle.
- Contexte de relation travail tendue : possible
 - Licenciement & RC
 - Si procédure de licenciement engagée, le consentement du salarié est-il toujours libre ?
 - Si la RC échoue , fragilité de la procédure de licenciement : absence de caractère réel & sérieux
- Contexte économique difficile : Possible sauf si contournement du droit des licenciements économiques collectifs : caractère coordonnée et organisé des départs dans ce contexte, Attention particulière si PSE ou accord GPEC en cours
 - refus d'homologation ,
 - Action judiciaire des salariés sur la base d'un consentement vicié
- Conserver des preuves de l'absence de fraude : démarches et initiatives du salarié concerné, recherche d'un remplaçant demeurée infructueuse etc.

En pratique – les entretiens préalables

- Aucun formalisme exigé-
- En pratique : invitation verbale au 1^{er} entretien pour éviter la confusion avec une convocation à un entretien préalable au licenciement.
- Prouver la tenue des entretiens : agenda, notes, courriers électroniques de suivi
- 1 entretien au moins- en pratique au moins deux- souvent 3 : **+entretiens + garantie**
- **Assistance de l'employeur conditionnée par celle du salarié , au salarié d'informer son employeur qu'il sera assisté,**

En pratique – les éléments à négocier

date de départ : Librement déterminée par les parties

- Au + tôt : le lendemain du jour de l'homologation
- Pas de préavis

Montant de l'indemnité de rupture :

- Égal ou supérieur à l'indemnité légale, ou conventionnelle voire de licenciement
- Prorata temporis pour les anciennetés inférieures à 1 an,
- Recommandé : la simulation du solde de tout compte pour prévenir les contestations sur l'exécution,

Autres éléments : remise des outils de travail, clause de de non concurrence stock options, communication autour du départ

En pratique – homologation

- formulaire réglementaire autosuffisant
- Feuilles annexes éventuels qui ne sont pas transmis à l'administration du travail
- Délai Rétractation : 15 jours calendaires – décompte à partir du lendemain de la signature,
- LRAR ou autre preuve de dépôt
- Délai en vu homologation = 15 jours ouvrables
- L'absence de réponse de l'administration dans le délai vaut accord
- Pour les salariés protégés : autorisation préalable de l'inspecteur du travail



Les Événements à Chaleur Ajoutée

charte Entreprises et Territoire
Pays de Saverne Plaine et Plateau

Etapes de la procédure	Délais
Premier entretien. Prise de contact entre les parties. Discussion sur les points majeurs de la rupture conventionnelle.	J - 15
Période de réflexion laissée aux parties. Pour le DRH : - demande de simulation du solde de tout compte auprès du service paie ; - prise de conseil auprès de l'avocat de l'entreprise.	J - 14 à J - 8
Deuxième entretien. Négociation des éléments de l'accord en détail.	J - 7
Eventuelle rectification de la simulation auprès du service paie en vue de la signature de la convention.	J - 6
Troisième entretien. Finalisation des négociations et signature du formulaire réglementaire.	J
Renseignement pris sur la DDTEFP compétente destinataire de la demande d'homologation.	J + 15
Fin du délai de rétractation de quinze jours calendaires. Envoi d'une demande d'homologation, par lettre recommandée avec avis de réception, à la DDTEFP.	J + 16
Réception de la demande d'homologation par la DDTEFP.	J + 17
Instruction de la demande d'homologation par la DDTEFP. Appel de la DDTEFP pour s'assurer de la bonne réception de la demande d'homologation et du dossier complet.	J + 17 à J + 31
Date butoir de 15 jours ouvrables accordée à la DDTEFP pour homologuer la convention (le silence gardé pendant ce délai vaut homologation). Entretien avec le salarié pour lui confirmer l'homologation et les modalités d'application de la convention.	J + 32
Annonce du départ du salarié aux membres du personnel (communication éventuellement arrêtée conjointement par la DRH et le salarié). Début de la passation des dossiers du salarié.	J + 33
Rupture du contrat de travail à la date fixée dans la convention – remise des documents de rupture du contrat de travail. Restitution par le salarié des objets appartenant à l'entreprise.	Date fixée par les parties (au plus tôt le lendemain de la date d'homologation)

