

La rupture conventionnelle homologuée

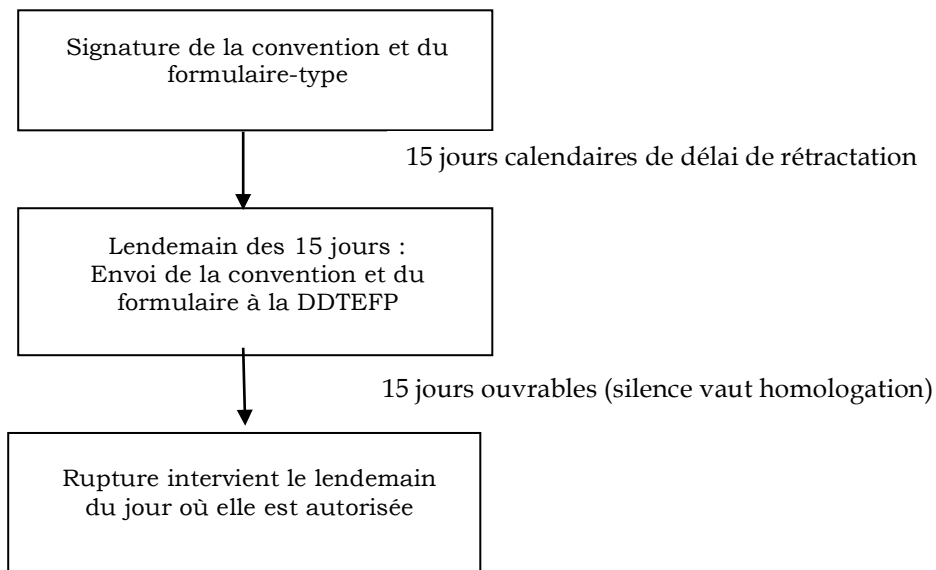
Les avantages :

- ouvre droit au versement de l'allocation chômage par Pôle Emploi comme un licenciement
- pas de crainte d'un « dossier » de l'employeur
- l'employeur se protège, sauf exceptions, contre une contestation du salarié au Conseil de Prud'hommes

Une mise en œuvre facile :

- un ou plusieurs entretiens entre les parties pour négocier le principe de la rupture et la convention
- les parties peuvent se faire assister pendant l'entretien
- la convention définit les conditions de la rupture, et notamment :
- aucun préavis n'est à effectuer pour cette rupture, seules les périodes de réflexion et d'homologation sont à prévoir, d'une durée globale approximative de 5 semaines.
- La date de la rupture ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.
- Si l'avis du comité d'entreprise est requis, il doit être recueilli avant la signature de la convention et le procès-verbal joint à la demande d'autorisation.
- L'employeur doit informer le salarié de son droit individuel à la formation.

Schéma de la mise en œuvre chronologique d'une rupture conventionnelle homologuée :



N.B. : Dans le cas de salariés protégés (représentant du personnel ou à candidat à des élections professionnelles), la rupture conventionnelle est subordonnée à une autorisation de l'inspection du travail et non à une simple homologation.

Déterminer le montant de l'indemnité

- l'indemnité est librement déterminée par les parties, à la condition qu'elle respecte le minimum légal.
- article L1237-13 du code de travail : l'indemnité spécifique de rupture ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement
- pas de condition d'ancienneté : le salarié ayant moins d'un an d'ancienneté peut prétendre à une indemnité
- pas de plafond : l'employeur est libre de verser plus que le minimum

La RCH est possible :

- après une absence de plusieurs mois pour accident du travail
- durant le congé parental d'éducation du salarié.
- lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques à la condition toutefois de ne pas constituer un détournement de la procédure
- après un seul avertissement peu avant la signature de la convention de rupture.

Mais interdite :

- dans les cas de suspension du contrat de travail pour lesquels la rupture est strictement encadrée (congé maternité et l'arrêt de travail en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle)
- en présence d'un litige antérieur à la rupture entre le salarié et l'employeur. (ex. demande de rappel pour heures supplémentaires, deux avertissements ou situation de harcèlement moral)

N'entraîne pas l'annulation de la convention :

- l'absence ou le retard dans le versement de l'indemnité spécifique de rupture
- le non-versement au salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés
- une simple erreur de date dans le formulaire dès lors qu'il est démontré que le délai de rétractation a bien été observé

Est une condition indispensable :

- la remise au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture

Sanction du défaut de validité de la convention :

- annulation de l'acte
- les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse
- réparation du préjudice résultant de la rupture, lequel sera calculé en fonction de son ancienneté et de l'effectif de l'entreprise (articles L1235-3 et L1235-5).
- Peut également produire les effets d'un licenciement nul et donc des condamnations financières plus lourdes encore.

Une évolution défavorable à la RCH

- juridictions de plus en plus sévères sur les conditions de fond et de forme
- augmentation des cas d'annulation
- fiscalité désavantageuse pour les entreprises: depuis le 1^{er} janvier 2013, les indemnités de rupture conventionnelle homologuée sont soumises au forfait social de 20% pour leur fraction affranchie de cotisations de sécurité sociale.