Les aventures d'Armand au Pays de la rupture conventionnelle

C'est l'histoire d'un jeune homme qui souhaite accomplir son rêve. Armand a 30 ans, et quelques années d'expérience dans le monde de l'entreprise. Il veut se reconvertir . Souhaitant quitter son employeur en bons termes, il a entendu parler de :

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Définition

" La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable, qui permet au salarié et à l'employeur de convenir, d'un commun accord, de la rupture du contrat de travail sans que cela ne se fasse au détriment de l'un d'eux "

Peu importe le motif pour lequel vous souhaitez mettre fin à votre contrat de travail: reconversion, création d'entreprise, changement d'entreprise...

Conditions à remplir

- Travailler dans le secteur privé
- Être en contrat à durée indéterminée (CDI)
- Possibilité ouverte pendant la suspension de votre contrat de travail (arrêt de travail, congé parental...)

Que vous soyez à l'initiative de la rupture ou que ce soit votre employeur, cela n'a pas d'incidence sur vos droits par la suite

Vous êtes représentant du personnel ? Des règles particulières s'appliquent : cliquez ici

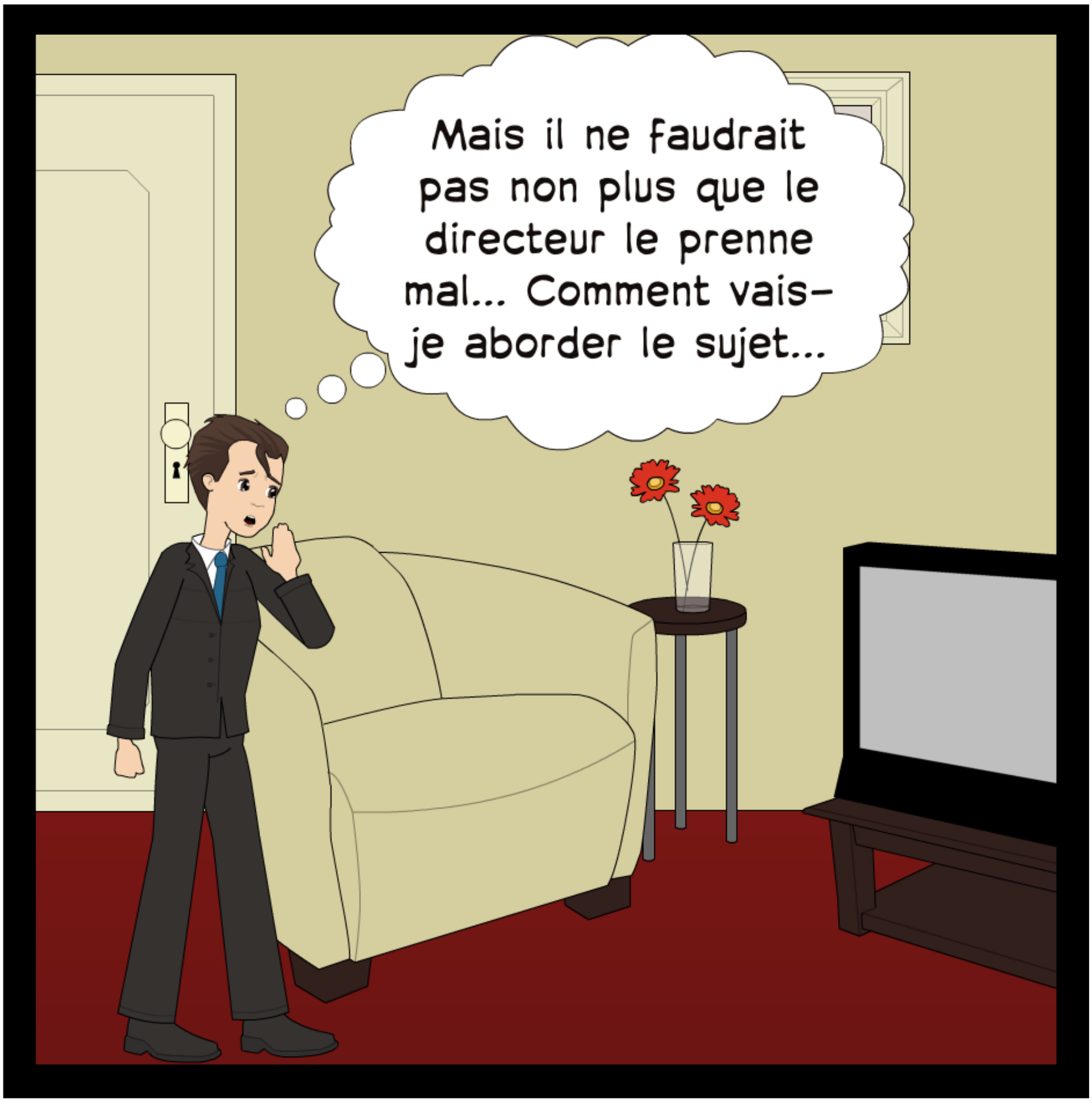
CONSEILS

Se renseigner auprès de Pôle Emploi

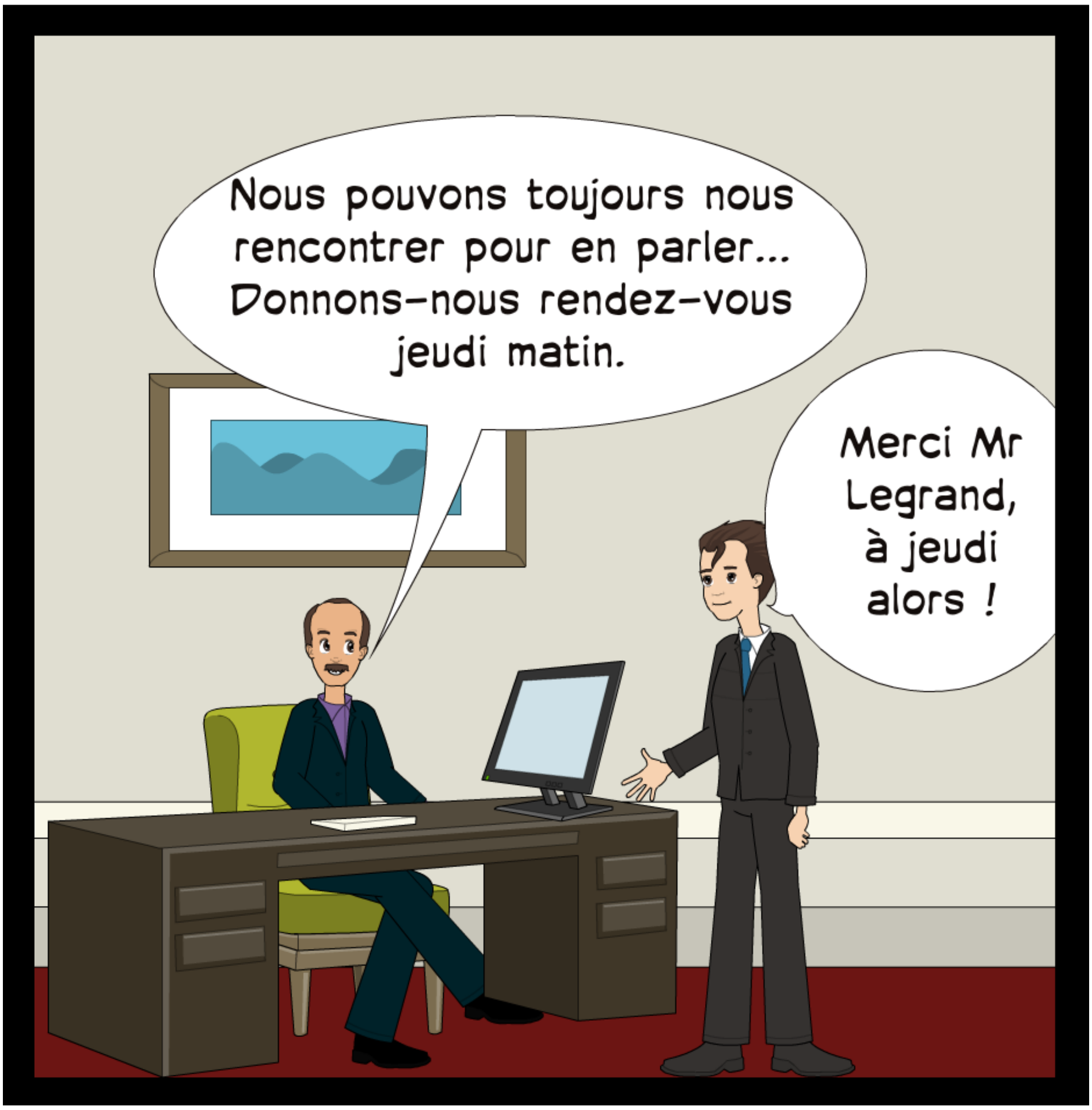
- Sur le montant de vos indemnités Pôle Emploi ;
- Sur le délai de carence (au minimum 7 jours) ;
- Sur une éventuelle prise en charge pour une formation.

Pour aborder le sujet avec son employeur

- En discuter avec l'employeur avant de faire la demande ;
- Faire état de la situation et ne pas adopter un ton agressif ;
- Prendre le temps d'un entretien et éviter d'aborder le sujet entre deux portes ou dans les couloirs ;
- Et surtout ne pas se précipiter.



Mr. Legrand Directeur


Nous pouvons toujours nous rencontrer pour en parler... Donnons-nous rendez-vous jeudi matin.
Merci Mr Legrand, à jeudi alors !

Entretien → Assistance

- Les parties doivent effectuer au moins un entretien.

Il n'y a pas de délai à respecter pour cet entretien. Les règles sur l'entretien préalable au licenciement ne sont pas applicables ici.

- Lors de cet entretien, les parties peuvent être assistées.

- S'il y a des représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister par un salarié de son choix appartenant à l'entreprise.

- S'il n'y a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire assister par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié (cliquez ici pour plus d'informations).

- Si le salarié souhaite être assisté, il doit en avertir l'employeur.

Entretien → Négociation

- L'entretien est l'occasion notamment de négocier et de définir avec l'employeur la date de la rupture, le montant de l'indemnité, la prise de congés payés avant le départ....

Soyez tout de même vigilant lors de la négociation de la date de rupture : la procédure met en moyenne 45 jours

Restez vigilant. Cet entretien n'est pas l'occasion pour l'employeur de vous ajouter des obligations (ex: clause de non concurrence, interdiction d'attester contre l'employeur...).

→ Après accord, les parties remplissent et signent le formulaire CERFA n°1459801. Ce document vaut convention de rupture. L'établissement du CERFA via le site du TéléRC est à privilégier. Pour cela: CLIQUEZ ICI.

Infos

Ce que doit comporter la Convention de rupture

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation
(art. L. 1237-14 du code du travail)

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture

▶ EMPLOYEUR

Nom ou raison sociale

Nom du signataire pour le compte de l'employeur

n° SIRET de l'établissement où est employé le salarié

ou, à défaut, n° de cotisant (URSSAF, CESU...)

Adresse de l'établissement : n° Voie (nature et nom de la voie)

Code postal Commune

Adresse à laquelle adresser les correspondances (si différente) : n° Voie (nature et nom de la voie)

Code postal Commune

Téléphone

▶ SALARIÉ (E)

Nom Madame ☐ Courriel

Date de naissance Monsieur ☐

Adresse : n° Voie (nature et nom de la voie) Prénom

Téléphone Code postal Commune

Emploi Courriel

Qualification (facultatif)

Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☐ Cadre dirigeant ☐

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) Employé ☐ Autre cadre ☐

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐

Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents (préciser les mois concernés)

Mois de			
Mois de			
Mois de			

FOCUS sur l'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est au minimum égal à celui de l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail (indemnité légale) ou à celui de l'indemnité fixée dans votre convention collective (indemnité collective), selon ce qui vous est le plus favorable.

Vous pouvez essayer de négocier des indemnités de rupture plus importantes (mais cela peut augmenter votre délai de carence).

€ Pour calculer le montant minimal de votre indemnité: CLIQUEZ ICI.

A quoi sert le délai de rétractation ?

Il permet d'éviter les décisions trop hâtives et de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision. Il commence à compter du lendemain de la signature de la convention par les deux parties.

Le délai de rétractation se compte en jours calendaires*.

Pour calculer votre délai de rétractation: CLIQUEZ ICI

L'employeur ET le salarié bénéficient de ce délai de rétractation.

La rétractation du salarié ne peut s'exercer que par courrier adressé à l'employeur et non à la DIRECCTE

* tout jour du calendrier de l'année civile, y compris les jours fériés et chômés.

Si le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié, il faut ajouter un jour au calcul du délai.

Homologation auprès de la DIRECCTE

Une fois passé le délai de rétractation, l'une des deux parties (en pratique c'est l'employeur qui s'en charge) envoie une demande d'homologation de la rupture conventionnelle à la DIRECCTE, éventuellement accompagnée de la convention de rupture signée.

La DIRECCTE a 15 jours ouvrables* à compter de la réception de la demande pour refuser l'homologation, en indiquant ses motifs. Le silence de la DIRECCTE (absence de réponse dans les 15 jours) vaut acceptation.

Une fois passé ce délai, vous pouvez télécharger une attestation d'homogation sur le site du TéléRC. Pour cela: CLIQUEZ ICI

*Tous les jours de la semaine, à l'exception du dimanche et des jours fériés.

Bonjour Armand comment vas-tu?
Très bien ! Mon employeur accepte ma rupture conventionnelle et j'ai plein de projets! et toi tout va bien?

Oui ça va! Toutes mes félicitations ! Ce n'est pas toujours facile de convaincre son employeur ... Moi je suis juriste, je vois passer beaucoup de demandes et la plupart sont refusées....

L'employeur doit tenir à la disposition du salarié lors de la rupture de son contrat de travail :

- Un certificat de travail
- Une attestation Pôle Emploi
- Un reçu pour solde de tout compte

C'est au salarié de venir les chercher. Si le salarié n'obtient pas ses documents de fin de contrat, une action en justice est possible devant le Conseil des Prud'hommes grâce à une procédure rapide (saisine de la formation des référés).

Pensez toujours à vérifier ou à faire vérifier votre solde de tout compte : les erreurs sont fréquentes ! (la DIRECCTE peut vous y aider)

Conditions de contestation de la convention de rupture

Si je souhaite contester la convention, j'ai un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la rupture pour saisir le Conseil des Prud'hommes. Celui-ci dispose d'une formation dite "de référés" permettant un traitement rapide des dossiers.

Exemples de motifs de contestation: le montant de l'indemnisation est incorrect, il y a un vice du consentement (j'ai été "induit" en erreur sur les conséquences de la rupture...)

Indemnisation par Pôle Emploi

La rupture conventionnelle ouvre droit au chômage

Maintenant, c'est à vous

Une production originale de the lawbydesign project

Des travaux encadrés par clear'case conseil

En partenariat avec

ERAGE ÉCOLE DES AVOCATS - GRAND-EST

DIRECCTE GRAND EST

OPEN LAW* * Le droit ouvert

Sous licence : CC BY SA