



Direction des Ressources Humaines
Groupe
Direction des Relations Sociales, des
Règles RH et du Logement Social
Direction des Règles RH

Contact

Tél : 01.55.44.24.65/01.58.35.37.18

Fax :

E_mail:

Destinataires

Tous service

Date de validité

A partir du 01 /12/2014

Annulation de

CORP-DRHRS-2009-0003 du 3 janvier 2009

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



OBJET : MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE A LA POSTE

La loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a créé le dispositif de rupture conventionnelle permettant aux employeurs et aux salariés désireux de convenir d'un commun accord de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie.

L'objet de ce BRH est de préciser les nouvelles dispositions relatives à la procédure de rupture conventionnelle :

- application de la procédure de rupture conventionnelle aux salariés protégés dans les conditions prévues par le décret n°2014-1426 du 28 novembre 2014 depuis le 1^{er} décembre 2014;
- mise à jour des formulaires d'homologation et possibilité de saisir le formulaire d'homologation en ligne via le site internet TélÉRC ;
- conséquences de la rupture conventionnelle sur les garanties prévoyance et santé ;

X	C1	Interne
	C2	Restreint
	C3	Confidentiel
	C4	Secret

Références : CORP-DRHRS-2015-0128 du 28 mai 2015

Domaine : RESSOURCES HUMAINES

Rubrique : Sorties de fonction

Sous Rubrique : Ruptures négociées / PX 8



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- prise en compte du nouveau régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- clarification des modalités d'archivage et de classement ;
- mise à jour des conventions de rupture et des modèles de lettre.
- Le présent BRH abroge et remplace tous les textes de référence internes relatifs à la rupture conventionnelle.

Sylvie FRANCOIS



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Sommaire	Page
1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	5
2. PROCEDURE	7
2.1 ENTRETIENS ET ASSISTANCE DES PARTIES	7
2.2 SIGNATURE DES DOCUMENTS ACTANT LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	10
2.3 HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	13
2.4 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL	19
3. CONTENTIEUX	22
4. ARCHIVAGE	22
5. REFERENCES REGLEMENTAIRES	23
5.1 REFERENCES LEGALES ET REGLEMENTAIRES	23
5.2 REFERENCES INTERNES	24
5.3 REFERENCES INTERNES ABROGEES	24
6. ANNEXES	26
ANNEXE 1 : MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A UN ENTRETIEN EN VUE D'EXAMINER UNE EVENTUELLE RUPTURE CONVENTIONNELLE	27
ANNEXE 2 : MODELE DE LETTRE DE RENONCIATION A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE	29
ANNEXE 3 : MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A UN DEUXIEME ENTRETIEN EN VUE D'EXAMINER UNE EVENTUELLE RUPTURE CONVENTIONNELLE	30



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 4 : FORMULAIRE DE DEMANDE D'HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE	31
ANNEXE 5 : FORMULAIRE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'UN SALARIE PROTEGE OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL	33
ANNEXE 7 : MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE CONCERNANT UN SALARIE PROTEGE OU UN MEDECIN DU TRAVAIL	40
ANNEXE 8 : LETTRE DE CONVOCATION A LA REUNION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE D'UN SALARIE PROTEGE OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL	45
ANNEXE 9 : MODELE DE DEMANDE D'AUTORISATION DE CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE AUPRES DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL D'UN SALARIE PROTEGE OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL	46
ANNEXE 10 : FICHE RELATIVE A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ETABLIE PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL	48
ANNEXE 11 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE	56

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle a été créée par la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail. Ce mode de rupture permet aux employeurs et aux salariés désireux de convenir d'un commun accord de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie (article L. 1237-11 du Code du travail).

Les principales caractéristiques de ce mode de rupture du contrat sont les suivantes :

- La rupture conventionnelle est encadrée par une procédure d'homologation (ou d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés ou médecins du travail) garantissant la liberté de consentement des parties (cf. §2).
- Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture exonérée, sous certaines conditions de charges sociales et d'impôt et d'un montant au moins équivalent à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (cf. § 2.1.2.2).
- Elle ouvre droit aux allocations chômage (cf. § 2.4.4).

1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle ne concerne que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Ainsi, les salariés en CDD et les titulaires d'un contrat d'apprentissage ne peuvent conclure de rupture conventionnelle.

Les salariés protégés, titulaires d'un CDI, peuvent également être concernés mais la rupture conventionnelle reste toutefois soumise à la procédure protectrice en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés (cf. § 2.3.4).

La rupture conventionnelle ne se substitue pas aux différents modes de rupture du contrat de travail existants (licenciement, démission.....).

A ce titre, elle doit notamment être distinguée :

- de la rupture amiable. En effet, contrairement à la rupture amiable, la rupture conventionnelle doit respecter une procédure spécifique et le salarié dont le contrat est rompu a droit d'une part, à une indemnité de rupture et, d'autre part, aux indemnités chômage dans les conditions de droit commun. Sauf dispositions législatives contraires, il n'est désormais plus possible de procéder à une rupture d'un commun accord en dehors de la procédure spécifique de rupture conventionnelle. La rupture amiable reste donc possible uniquement

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

pour les départs volontaires dans le cadre d'un accord de GPEC ou de PSE (article L 1237-16 du code du travail).

- de la transaction qui fait suite à un licenciement. Il est important de noter que les effets de la transaction et de la rupture conventionnelle sont différents. En effet, contrairement à une transaction, la rupture conventionnelle ne garantit pas La Poste d'un éventuel contentieux sur la rupture du contrat de travail. La conclusion d'une transaction suite à une rupture conventionnelle n'est valable que si celle-ci intervient postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle et qu'elle a pour objet de régler un différend relatif à l'exécution du contrat de travail concernant des éléments non compris dans la convention de rupture.

La rupture conventionnelle :

- ne peut avoir lieu pendant la période d'essai,
- ne peut avoir pour objet le règlement d'un litige en cours entre les parties,
- ne peut être envisagée si une procédure de licenciement est déjà engagée,
- ne peut avoir pour objet de contourner les procédures et garanties légales (ex inaptitude professionnelle, licenciement économique),
- ne peut être signée dans un contexte de harcèlement moral,
- n'est pas applicable aux ruptures de contrat résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des plans de sauvegarde de l'emploi (article L 1237-16 du code du travail).

En revanche, il est possible de conclure une rupture conventionnelle au cours de la période de suspension consécutive à une maladie, un accident du travail ou une maladie professionnelle. Cependant, il est impératif que cette démarche s'opère en l'absence de fraude ou de vice du consentement.

De la même façon, la Cour de cassation a admis tout récemment¹, contrairement à la position de la DGT dans une circulaire N°2009-04 du 17 mars 2009 la validité d'une rupture conventionnelle conclue pendant un congé maternité : « sauf en cas de fraude ou de vice du consentement [...], une rupture conventionnelle peut être valablement conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail au cours des périodes de suspension

¹ Cass. soc., 25 mars 2015, n° 14-10.14.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes».

C'est pourquoi, il convient d'être extrêmement vigilant dans ces situations afin de s'assurer que le consentement n'est pas vicié et de l'absence de fraude.

De manière générale, la rupture conventionnelle doit procéder d'une volonté commune de l'employeur et du salarié de rompre le contrat. A l'inverse, la rupture conventionnelle imposée par l'une ou l'autre des parties, l'existence de menaces, de contraintes ou tout autre acte de nature à vicier le consentement des parties invalide la convention.

2. PROCEDURE

2.1 ENTRETIENS ET ASSISTANCE DES PARTIES

2.1.1 Convocation et assistance des parties (Cf. modèles en annexes 1, 2 et 3)

L'employeur et le salarié qui souhaitent mettre fin au contrat de travail qui les lie par le biais d'une rupture conventionnelle doivent convenir du principe de celle-ci lors d'un ou plusieurs entretiens.

Ce ou ces entretiens permettent d'engager les pourparlers et de négocier les conditions financières et matérielles de la rupture, de finaliser les conditions de la rupture et de signer le formulaire d'homologation et la convention de rupture.

Aucun formalisme n'est imposé concernant les modalités de la convocation et la tenue de cet ou ces entretien(s) (date, heure et lieu de l'entretien). Cependant cette convocation doit être soit remise en mains propres au salarié contre décharge, soit envoyée en LRAR. De même, un délai raisonnable entre la convocation et la tenue du ou des entretiens doit être respecté.

La lettre de convocation sera accompagnée d'un modèle de formulaire de demande d'homologation ainsi que de la fiche relative à la rupture conventionnelle établie par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (cf annexe 10).

Par ailleurs, si le salarié est à l'initiative de la demande d'entretien, cette requête doit être faite par écrit, ce courrier étant conservé dans le dossier

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

du salarié. De plus, le fait que la demande d'entretien soit à l'initiative du salarié doit être précisé dans la lettre de convocation.

La lettre de convocation doit également préciser la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien.

En effet, au cours du ou des entretiens, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir de tout agent de La Poste, titulaire ou non d'un mandat syndical ou de représentation du personnel.

Lorsque le salarié souhaite être assisté lors du ou des entretiens, il doit en informer l'employeur au préalable et le plus rapidement possible. Dans ce cas, ce dernier peut également se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il doit alors à son tour en informer le salarié par écrit.

En effet, ce n'est que si le salarié est assisté lors du ou des entretien(s) que l'employeur peut également être assisté.

Cependant, au cours de ces entretiens, ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent se faire assister d'un avocat.

2.1.2 *Objet du ou des entretiens*

L'entretien entre l'employeur et le salarié ont pour objet d'engager les pourparlers et de définir les principes et les modalités de la rupture. C'est à ce stade de la procédure que se négocie notamment l'indemnité de rupture conventionnelle.

2.1.2.1 *Le ou les entretien(s)*

Pour garantir la liberté du consentement du salarié, il est important que le salarié sache qu'il peut recueillir au cours de la discussion les informations et avis nécessaires à sa décision.

Ainsi, il est préconisé de rappeler au salarié :

- qu'il a la possibilité de contacter le service public de l'emploi qui pourra l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits,
- qu'il existe plusieurs délais de carence retardant la prise en charge par l'assurance chômage à raison du montant de l'indemnité perçue (cf. § 2.4.4),
- les droits dont il aurait bénéficié en cas de licenciement (préavis et congés payés),

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture. Si le salarié est en droit de faire valoir ses droits à la retraite de base, il conviendra de demander au salarié de fournir copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établie par les caisses de retraites de base dont il dépend,
- qu'il dispose d'un droit de rétraction (cf. § 2.2.3),
- qu'il dispose du délai de recours juridictionnel de 12 mois concernant la convention d'homologation.

2.1.2.2 Détermination de l'indemnité de rupture conventionnelle

2.1.2.2.1 Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

L'indemnité versée au salarié dans le cadre d'une rupture conventionnelle doit être au moins égale aux montants suivants :

- **Pour les salariés ayant moins de deux ans d'ancienneté**

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée pour bénéficier de l'indemnité de rupture conventionnelle.

La base de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle est calculée en fonction de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article R.1234-2 du code du travail (1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15ème de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté).

Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté ont droit, par conséquent, à une indemnité de rupture qui doit être calculée au prorata du nombre de mois de présence.

Ainsi à titre d'exemple, un salarié ayant 7 mois d'ancienneté et percevant un salaire brut mensuel moyen de 2000 euros aura droit à une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à :

$(2000 * 1/5) * 7/12 = 233,33$ euros.

- **Pour les salariés ayant plus de deux ans d'ancienneté**

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est au moins égal :

- Soit à l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article R 1234-2 du code du travail (1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté) ;

- Soit à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'article 70 de la Convention commune 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 12 ans et 1/3 de mois de salaire pour les années au-delà de 12 ans) si celle-ci est supérieure au montant de l'indemnité légale.

Une comparaison des deux modes de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle doit être effectuée afin d'appliquer le montant le plus favorable.

La loi ne fixe aucun montant maximum.

2.1.2.2.2 Calcul du salaire de référence

L'assiette de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle, identique à celle de l'indemnité légale de licenciement, est égale à 1/12^{ème} de la rémunération brute des 12 derniers mois précédents la rupture ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois.

La fiche technique relative à la rupture conventionnelle, élaborée par le Ministère du travail (voir annexe 10), apporte des précisions quant au calcul du salaire de référence :

- La moyenne de la rémunération la plus favorable doit être calculée à compter de la date de signature de la convention de rupture conventionnelle.

- Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé.

Si le salarié a perçu des sommes exceptionnelles (ex prime annuelle) certains de ces mois, il convient de reconstituer le salaire brut mensuel moyen perçu en lissant au prorata ces sommes.

2.2 SIGNATURE DES DOCUMENTS ACTANT LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Après le ou les entretien(s) au cours duquel La Poste et le salarié se sont mis d'accord sur le principe d'une rupture conventionnelle, deux documents doivent être signés par les parties :

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- la convention de rupture,
- le formulaire de demande d'homologation.

2.2.1 La convention de rupture conventionnelle (Voir modèle en annexe)

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La convention doit également fixer la date envisagée de la rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

Enfin, la convention permet de régler le sort de certains droits et obligations liés au contrat de travail : clause de non-concurrence, restitution du matériel mis à disposition, voiture de fonction...

Chaque partie doit dater et signer la convention et y porter la mention « lu et approuvé » de façon manuscrite. Trois exemplaires originaux doivent être signés (un exemplaire pour La Poste, un pour le salarié et un pour la DIRECCTE).

2.2.2 Le formulaire de demande d'homologation (Voir modèle en annexe)

Il existe un modèle de demande d'homologation de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée fixé par arrêté du 8 février 2012, enregistré sous le numéro Cerfa 14598*01 (Voir modèle en annexe).

Le formulaire doit être complété, daté et signé par les deux parties. Un exemplaire du formulaire d'homologation doit être remis au salarié afin que ce dernier puisse exercer son droit de rétractation.

Nb : dans cet imprimé Cerfa, si des commentaires ont été ajoutés, ils doivent être datés et signés par leur auteur. Il en est de même pour les annexes complétant le formulaire.

Il est précisé que, dans le champ « Convention collective applicable au salarié » de ces deux formulaires, le numéro IDCC à renseigner avant la mention de la Convention Commune est le numéro 5516.

Ce formulaire est accessible sur l'intranet RH.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Afin de faciliter la démarche d'homologation, il est possible de remplir un formulaire en ligne pour demander l'homologation de la demande de rupture. Ce formulaire est à saisir sur le site internet TélérC, www.telerc.travail.gouv.fr.

De cette façon, le risque que la demande d'homologation soit jugée irrecevable par les instances concernées est amoindri. En effet, la télésaisie cadre ainsi la demande, contrôlant la saisie correcte le respect des délais légaux et le montant de l'indemnité de rupture.

La Poste remplit en ligne le formulaire, le télécharge pour signature par le responsable ayant délégation de pouvoir et le salarié. Il convient de remettre un exemplaire de la demande d'homologation signée au salarié.

Il est à noter que ce service ne permet pas de saisir de demande pour les salariés protégés, la démarche d'autorisation auprès de l'inspection du travail requérant une autorisation et donc un formulaire spécifique (CERFA n°14599*01, voir § 2.3.4 et modèle en annexe).

2.2.3 Délai de rétractation

À compter de la date de signature par les deux parties de la convention de rupture, chacune d'entre elles dispose d'un délai de **15 jours calendaires** pour exercer son droit de rétractation. La notion de jour calendaire implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé, y compris le dimanche et les jours fériés.

Le délai démarre le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et se termine le 15^{ème} jour à 24 heures.

Exemple : si une convention a été signée le 1^{er} août, le délai de rétractation expire le 16 août à minuit.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée à la partie concernée (son identité doit être clairement précisée) par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge avec mention de la date de la remise).

La rétractation n'a pas à être motivée.

Ce délai de 15 jours calendaires doit impérativement être respecté avant de transmettre la demande d'homologation à la DIRECCTE, même si les parties ne souhaitent pas se rétracter.

Si l'une des deux parties se rétracte, le processus de rupture conventionnelle est rompu et la relation de travail se poursuit dans les conditions initiales.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2.3 HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La validité de la convention de rupture élaborée entre le salarié et La Poste est subordonnée à son homologation par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

S'agissant des salariés protégés, l'autorisation de l'inspecteur du travail vaudra autorisation à effectuer la rupture conventionnelle (Voir §2.3.4).

2.3.1 Transmission de la demande d'homologation à la DIRECCTE

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires, La Poste adresse la demande d'homologation à la DIRECCTE. Cette demande est accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture.

L'envoi de la demande d'homologation est effectué par lettre recommandée avec avis de réception.

La DIRECCTE territorialement compétente pour instruire la demande d'homologation est celle dont relève l'établissement où est employé le salarié.

2.3.2 Procédure d'instruction de la demande par la DIRECCTE

À compter de la date de réception de la demande, la DIRECCTE dispose d'un délai d'instruction de **15 jours ouvrables** pour s'assurer que les conditions de la rupture conventionnelle ont bien été respectées et que la liberté de consentement des parties a été garantie.

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire (dimanche) et les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés selon la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

A l'arrivée de la demande d'homologation, la DIRECCTE adresse à chaque partie un accusé de réception de cette demande qui précise la date de réception, la date à laquelle expire le délai d'instruction et la mention qu'à défaut de décision dans le délai d'instruction l'homologation est réputée acquise².

Le délai d'instruction de 15 jours ouvrables commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande d'homologation par la DIRECCTE territorialement compétente et expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures³.

Exemple : pour une demande d'homologation parvenue le vendredi 2 janvier 2015, le délai d'instruction de 15 jours ouvrables débute le samedi 3 janvier et expire le mercredi 21 janvier à minuit.

Si par erreur la demande d'homologation est transmise à une DIRECCTE qui n'est pas territorialement compétente, celle-ci transmet alors le dossier à la DIRECCTE compétente, reportant ainsi le point de départ du délai d'instruction (cf § 5).

Il convient de préciser que la computation du délai d'instruction obéit aux principes des articles 641 et 642 du code de procédure civile et R.1231-1 du code du travail.

Par conséquent, lorsque ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, ils sont prorogés jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Ainsi, tant la date d'envoi de la demande d'homologation, une fois le délai de rétractation écoulé, que la date convenue de rupture du contrat de travail, doivent prendre en compte l'application de ces règles sous peine de refus d'homologation de la rupture conventionnelle.

La DIRECCTE notifie par écrit à chaque partie l'acceptation ou le rejet de la demande d'homologation dans le délai d'instruction imparti.

À défaut de réponse notifiée dans ces 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.

Il convient, à l'issue de ce délai, et si la demande d'homologation n'a pas fait l'objet d'un rejet, de télécharger et de conserver dans le dossier du salarié une attestation d'homologation sur le site www.telerc.travail.gouv.fr.

² Il se peut qu'en pratique des DIRECCTE n'accusent pas réception des demandes.

³ Un jour ouvrable correspond à tous les jours de la semaine, à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2.3.3 Eléments vérifiés par la DIRECCTE

La DIRECCTE vérifie, d'une part, le libre consentement des parties, et, d'autre part, les éléments fondant l'accord du salarié.

A ce titre, les éléments nécessaires pour établir la validité de la demande sont :

- Les informations relatives aux parties (identité et adresse des deux parties).
- L'ancienneté du salarié qui doit être calculée, en année et en mois, à la date présumée de la rupture du contrat.
- Les éléments de rémunération. Les douze derniers salaires bruts sont impératifs pour déterminer la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, il convient de prendre en compte l'ensemble des salaires perçus.
- La tenue d'au moins un entretien.
- Le ou les assistants des parties à l'entretien.
- La signature de la convention par les deux parties.
- L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (base de calcul et montant).
- La date envisagée de rupture du contrat de travail.
- Le respect du délai de rétractation.

Si lors de la réception de la demande d'homologation, la DIRECCTE constate l'omission d'une de ces informations, les parties sont informées que le dossier est considéré comme irrecevable et le contrat de travail se poursuit dans les conditions initiales.

De même, en cas de refus de la DIRECCTE d'homologuer la rupture conventionnelle, le contrat de travail continue à s'appliquer dans les conditions initiales.

2.3.4 Procédure de rupture conventionnelle applicable aux salariés protégés

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié protégé, à condition d'appliquer la procédure protectrice dont ils bénéficient.

Sont concernés depuis le 1^{er} décembre 2014 :

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Le salarié représentant du personnel, titulaire ou suppléant, élu, ou désigné pour siéger au sein des commissions consultatives paritaires (CCP), des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) de La Poste ;
- L'ancien représentant du personnel aux instances visées supra pendant les 6 premiers mois suivant l'expiration de son mandat ou la disparition du comité ;
- Le candidat aux élections des CCP et aux CT pendant les 6 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature ;
- Le salarié qui a fait la preuve que La Poste avait connaissance de l'imminence de sa candidature aux élections professionnelles avant qu'il ne soit convoqué à l'entretien préalable au licenciement ;
- Le salarié représentant syndical mis à disposition d'une organisation syndicale représentative depuis plus d'un an, et bénéficiant d'une décharge d'activité au moins égale à un mi-temps ;
- Le salarié représentant du personnel au conseil d'administration de La Poste mais également l'ancien représentant du personnel pendant les 6 premiers mois suivant la cession de son mandat ainsi qu'au candidat et ancien candidat à l'élection comme représentant du personnel pendant les 3 mois suivant le dépôt des candidatures ;
- Les salariés exerçant des mandats à l'extérieur de La Poste, à savoir :
 - o Le conseiller prud'homme et conseiller prud'homme ayant cessé ses fonctions depuis moins de 6 mois ;
 - o Le salarié candidat aux fonctions de conseiller prud'homme dès lors que l'employeur a reçu notification de la candidature du salarié ou lorsque le salarié fait la preuve que l'employeur a eu connaissance de l'imminence de sa candidature, et pendant une durée de 6 mois après la publication des candidatures par le préfet. Le bénéfice de cette protection ne peut être invoqué que par le candidat dont le nom figure sur la liste déposée ;
 - o Le salarié conseiller du salarié inscrit sur une liste dressée par le préfet et chargé d'assister les salariés convoqués par leur employeur en vue d'un licenciement et l'ancien conseiller du salarié pendant une durée de 12 mois à compter de leur radiation, à condition que leur fonction ait duré pendant plus de 12 mois ;
 - o Le salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale, mentionné à l'article L. 231-11 du code de

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

la sécurité sociale, les membres ayant cessé leur fonctions depuis moins de 6 mois et les candidats à ce mandat pendant une durée de 3 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature;

- o Le salarié membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération, mentionné à l'article L. 114-24 du code de la mutualité, les anciens membres ayant cessé leur fonctions depuis moins de 6 mois et les candidats à ce mandat pendant une durée de 3 mois suivant la date d'envoi des listes de candidature;
- o Et depuis le 2 avril 2015⁴ le salarié maire ou adjoint au maire des communes de 10 000 habitants au moins, président ou vice-président ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental, président ou vice- présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil régional qui n'a pas cessé d'exercer son activité professionnelle conformément aux articles L2123-9, L3123-7 et L4135-7 du code général des collectivités territoriales ;

- Les médecins du travail.

En cas de rupture conventionnelle des salariés susvisés, aucune demande d'homologation ne doit être adressée à la DIRECCTE. En effet, la rupture conventionnelle des salariés protégés est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions détaillées ci-dessous.

Il convient par conséquent de transmettre la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail dont dépend le NOD qui emploie le salarié bénéficiant de la protection au moyen du formulaire Cerfa spécifique⁵ (Voir annexe).

Les étapes de la procédure de la rupture conventionnelle des salariés protégés sont les suivantes :

- Tenue d'au moins d'un entretien au cours duquel la convention de rupture est élaborée mais non signée.

⁴ En raison de la loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat (JO du 1^{er} avril 2015);

⁵ Pour la rupture conventionnelle d'un médecin du travail, la demande d'autorisation est à adresser à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui emploie ce médecin du travail.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Saisine et tenue de la Commission Consultative Paritaire compétente qui se prononce au scrutin secret.
- Signature de la convention de rupture par les parties.
- Respect du délai de rétractation de 15 jours calendaires.
- Transmission par lettre recommandée avec avis de réception, de la demande d'autorisation de rupture conventionnelle à l'inspection du travail dont dépend le NOD qui emploie le salarié, accompagnée de la convention de rupture, du formulaire Cerfa et du procès-verbal de la réunion de la commission consultative paritaire compétente qui se prononce après audition de l'intéressé.

Cette demande doit être transmise dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis de la commission consultative paritaire compétente. Ainsi, afin de respecter ce délai, il est vivement conseillé de procéder à la signature de la convention dans les meilleurs délais à compter de la tenue de la CCP pour faire courir le plus tôt possible le délai de rétractation de 15 jours.

Contrairement à l'homologation des salariés non protégés, il faut une autorisation expresse de l'inspecteur du travail pour valider la rupture conventionnelle. En revanche, si à l'expiration d'un délai de deux mois l'inspecteur du travail n'a toujours pas rendu de décision expresse, alors ce silence vaudra rejet implicite de la demande de rupture.

- Rupture du contrat de travail, celle-ci ne pouvant intervenir au plus tôt que le lendemain du jour de la notification de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail (ou de la décision implicite de rejet).
- Remise des documents de fin de contrat et paiement des sommes dues.

Il convient de souligner que la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un médecin du travail de La Poste devra être impérativement soumise à l'autorisation expresse de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail.

Par ailleurs, la demande de rupture conventionnelle d'un salarié représentant du personnel au conseil d'administration (ou de l'ancien représentant du personnel au conseil d'administration pendant les 6 premiers mois suivant la cession de son mandat ainsi qu'au candidat et ancien candidat à l'élection comme représentant du personnel pendant les trois mois suivant le dépôt des candidatures) est soumise pour avis au conseil d'administration.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2.4 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.4.1 Date de rupture

La date de rupture du contrat de travail est fixée par les parties dans la convention de rupture :

- au plus tôt le lendemain du jour de la notification de l'acceptation de l'homologation, ou,
- en cas de silence de l'administration, à l'expiration du délai de 15 jours ouvrables après réception de la demande par la DIRECCTE.

Cependant, pour des raisons pratiques, comme il est impossible de prévoir à l'avance la date de notification de l'acceptation de l'homologation, et afin de tenir compte notamment des délais d'acheminement du courrier, il est recommandé de fixer une date de rupture plusieurs jours après l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables.

S'agissant des salariés protégés, la date de rupture du contrat de travail doit être fixée au plus tôt le lendemain de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

2.4.2 Effets et conséquences de la rupture

- o Absence de préavis

Il n'y a pas de préavis dans le cadre d'une rupture conventionnelle.
Les parties conviennent ensemble de la date de fin du contrat de travail.

- o Compte Personnel de Formation (CPF)

Le salarié a accès à son compte personnel de formation (CPF) sur le site www.moncompteformation.gouv.fr. Il pourra y inscrire le nombre d'heures de DIF acquises et non consommées au 31 décembre 2014, consulter librement le nombre d'heures de CPF créditées et les listes de formations éligibles conformément à la réglementation en vigueur.

- o Remise des documents de fin de contrat

Le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le reçu pour solde de tout compte sont remis au salarié le plus rapidement possible après la date de rupture mentionnée dans la convention de rupture.

- o Paiement des sommes dues

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de rupture conventionnelle, indemnité compensatrice de congés payés, CET) sont versées au salarié dans les plus brefs délais après la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à un régime juridique et fiscal spécifique (voir § 2.4.3 et annexe 11).

o Maintien des garanties prévoyance et santé du contrat collectif

Depuis le 1^{er} juin 2014, et en application de l'article 1 de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les salariés ayant signé une convention de rupture conventionnelle ont droit au maintien des garanties prévoyance et santé du contrat collectif conclu entre La Poste et la MG pendant une durée de 12 mois, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être bénéficiaire d'une allocation d'assurance chômage,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste à la date de fin du contrat pour les garanties de prévoyance,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste le mois précédent celui au cours duquel intervient la fin du contrat pour les garanties de santé.

Concernant ces ruptures intervenues depuis le 1^{er} juin 2014, la mention du maintien des garanties prévoyance et santé est portée sur le certificat de travail et accompagnée d'une plaquette d'information de l'assureur.

2.4.3 Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

Le régime fiscal et social de l'indemnité versée diffère selon que le salarié est ou non en droit de percevoir une pension de retraite de base ou d'un régime légalement obligatoire, qu'elle soit ou non à taux plein (Circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle).

Les règles d'assujettissement sont détaillées dans l'annexe 11 de la présente note.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2.4.3.1 Salarié ne pouvant pas prétendre à une pension de retraite

Les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle sont soumises au même régime fiscal et social que les indemnités versées en cas de licenciement.

Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS dans les conditions définies par la note de service CORP DSIC 2014-0071 du 1^{er} avril 2014.

2.4.3.2 Salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite

Lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, la loi exclut l'application du régime social et fiscal de l'indemnité de licenciement.

Les indemnités de rupture conventionnelle versées dans ce cadre sont donc intégralement soumises à l'impôt, à cotisations de sécurité sociale et à CSG et CRDS.

Il convient de rappeler que La Poste devra demander au salarié avec lequel une rupture conventionnelle est envisagée de lui fournir copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établie par les caisses de retraite de base dont il dépend. En effet, l'URSSAF est susceptible de demander un tel document à La Poste.

2.4.4 Droit aux allocations d'assurance chômage

Le salarié dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle a droit au bénéfice des allocations d'assurance chômage dans les conditions de droit commun (articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du code du travail).

Lors des pourparlers en faveur d'une rupture conventionnelle du contrat de travail, il est conseillé d'informer le salarié de l'existence d'éventuels différés d'indemnisation des allocations chômage⁶ et de prendre contact avec le service public de l'emploi.

⁶ Le salarié peut être soumis à un différé d'indemnisation pouvant aller jusqu'à 180 jours, auquel s'ajoute le délai d'attente de 7 jours et un éventuel différé d'indemnisation « congés payés » (articles 21 et 22 de la convention du 14 mai 2014).

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

3. CONTENTIEUX

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation d'une rupture conventionnelle relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. En effet, l'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention de rupture conventionnelle.

S'agissant des salariés protégés, la décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique et/ou d'un recours devant le tribunal administratif selon la règle de droit commun.

4. ARCHIVAGE

Les documents suivants sont à conserver par le NOD et à classer dans la chemise 1 du dossier de personnel⁷, à savoir :

- La lettre de demande de rupture conventionnelle dans le cas où la demande d'entretien est à l'initiative du salarié ;
- La ou les convocation(s) aux entretiens ;
- L'accusé de réception ou la décharge signée par le salarié lors de la remise de la convocation à l'entretien ;
- L'accusé de réception de la lettre de rétractation, le cas échéant ;
- La rupture conventionnelle signée par les parties ;
- Pour les salariés protégés : le compte rendu de la CCP ;
- Le formulaire CERFA de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle (n° 14598*01) ou de demande d'autorisation auprès de l'inspecteur du travail pour un salarié protégé (n°14599*01) ;
- L'accusé de réception de la demande d'homologation transmise par la DIRECCTE (salariés non protégés) ou l'inspection du travail (salariés protégés) ;
- La notification transmise par la DIRECCTE ou l'attestation d'homologation ou autorisation expresse de l'inspecteur du travail (pour salariés protégés) ;

⁷ Cf. sous chemise de classement relative à la rupture conventionnelle.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- La grille d'analyse des conditions d'accès à la retraite anticipée au titre des carrières longues si le salarié a 55 ans révolus ou plus et en droit de bénéficier d'une pension de retraite.
- Le certificat de travail
- L'attestation Pôle Emploi
- Le reçu pour tout solde de compte

5. **REFERENCES REGLEMENTAIRES**

5.1 **REFERENCES LEGALES ET REGLEMENTAIRES**

- Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26 juin 2008) ;
- Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 de financement de la sécurité sociale pour 2013 (JO du 18 décembre 2012) ;
- Loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat (JO du 1^{er} avril 2015);
- Décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail (JO du 19 juillet 2008) ;
- Décret n° 2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation ;
- Décret n°2011-619 du 31 mai 2011 relatif à la santé et à la sécurité au travail à La Poste ;
- Arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat à durée indéterminée (JO du 19 juillet 2008), modifié par l'arrêté du 28 juillet 2008 (JO du 6 août 2008) puis par arrêté du 8 février 2012 (JO du 17 février 2012) ;
- Arrêté du 24 janvier 2013 portant création d'un téléservice et d'un traitement automatisé de données nominatives relatif à la gestion des demandes d'homologation des ruptures conventionnelles d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée
- Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée ;
- Circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle ;
- Instruction DGT n° 2009-25 du 8 décembre 2009 relative au régime indemnitaire de la rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée ;
- Instruction DGT n°2 du 23 mars 2010 relative à l'incidence d'un contexte économique difficile sur la rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- Circulaire DGT 07/2012 du 30 juillet 2012 relative aux décisions administratives en matière de rupture ou de transfert du contrat de travail des salariés protégés.

5.2 REFERENCES INTERNES

- Flash RH Doc n° 2012.21 du 2 juillet 2012 relatif aux règles de protection des médecins du travail et des salariés représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- BRH CORP-DRHRS-2012-0357 du 14 septembre 2012 portant modification des conditions d'accès à la retraite anticipée au titre des carrières longues ;
- Flash RH Doc du 20 janvier 2015 portant modification des paramètres sociaux au 1^{er} janvier 2015.

5.3 REFERENCES INTERNES ABROGEES

- Circulaire CORP DRHRS-2010-0286 du 11 octobre 2010 sur les dispositions relatives au droit individuel à la formation, applicables aux salariés de droit privé.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- Note de service CORP-DRHRS 2009.003 du 9 janvier 2009 ;
- Flash Rh Doc n° 2009.34 du 2 décembre 2009 relatif à la modification du montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- Flash RH Doc n°2010.07 du 12 février 2010 relatif à la modification du régime fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- Flash RH Doc n°2012.07 du 6 mars 2012 relatif aux nouveaux modèles d'homologation d'une rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée.
- Flash RH doc 2014.07 du 21 mai 2014 relatif au régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

6. **ANNEXES**

Annexe 1 : Modèle de lettre de convocation à un entretien en vue d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle

Annexe 2 : Modèle de lettre de renonciation à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle

Annexe 3 : Modèle de lettre de convocation à un deuxième entretien en vue d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle

Annexe 4 : Formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle

Annexe 5 : Formulaire de rupture conventionnelle concernant un salarié protégé ou un médecin du travail

Annexe 6 : Modèle de convention de rupture conventionnelle

Annexe 7 : Modèle de convention de rupture conventionnelle concernant un salarié protégé ou un médecin du travail

Annexe 8 : Lettre de convocation à la réunion de la CCP d'un salarié protégé ou d'un médecin du travail

Annexe 9 : Modèle de demande d'autorisation de conclure une rupture conventionnelle auprès de l'inspecteur du travail d'un salarié protégé ou d'un médecin du travail

Annexe 10 : Fiche relative à la rupture conventionnelle établie par le Ministère du Travail

Annexe 11: Fiche relative au régime social et fiscal des indemnités de rupture conventionnelle

Les modèles de lettre, de formulaires d'homologation et de convention sont téléchargeables sur :

http://www.operationsrh.rh.intra.laposte.fr/documentation/lettres_types/ces_sations_fonction_cdi/rupture_conventionnelle/rupture_conv_somm.htm



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 1 : MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A UN ENTRETIEN EN VUE D'EXAMINER UNE EVENTUELLE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La Poste de.....
Adresse.....

Madame/ Monsieur
Adresse

A....., le.....

Remise en main propre contre décharge
(2 exemplaires, mention manuscrite « remise contre décharge »)

Ou

LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Suite à nos derniers échanges, à l'occasion desquels nous avons constaté notre volonté commune d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle de votre contrat de travail,

Si volonté de rupture à l'initiative du salarié :

Suite à votre demande en date du et à nos derniers échanges à l'occasion desquels nous avons constaté notre volonté commune d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle de votre contrat de travail,

Je vous propose de poursuivre nos discussions dans le cadre d'un entretien qui pourrait avoir lieu le, à(lieu et heure).

Je vous rappelle que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Je vous remercie de bien vouloir m'informer préalablement de votre décision de vous faire assister.

Je vous rappelle également que vous avez la possibilité de contacter l'inspection du travail de (Adresse et numéro de



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

téléphone) et le Pôle Emploi dont vous relevez, pour obtenir de plus amples informations sur la rupture conventionnelle du contrat de travail et ses implications sur la suite de votre parcours professionnel.

Pour votre parfaite information, vous trouverez ci-joint :

- le formulaire de demande d'homologation établi par les pouvoirs publics,
- la fiche relative à la rupture conventionnelle établie par le Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Je vous invite à prendre connaissance de ces différents documents avant notre entretien au cours duquel nous pourrions en discuter.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nom et qualité du signataire

Signature

Pièces jointes :

- *formulaire de demande d'homologation,*
- *fiche relative à la rupture conventionnelle.*



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 2 : MODELE DE LETTRE DE RENONCIATION A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La Poste de.....

Adresse.....

Madame/ Monsieur

Adresse

A....., le.....

Remise en main propre contre décharge
(2 exemplaires, mention manuscrite « remise contre décharge »)

Ou

LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Je fais suite à notre entretien du, à l'occasion duquel nous avons examiné ensemble l'éventualité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail.

Si volonté de rupture à l'initiative du salarié :

Suite à votre demande en date du, un entretien a été organisé le afin d'examiner ensemble l'éventualité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail.

Les échanges intervenus ne nous ont pas permis de définir les conditions d'une rupture conventionnelle. Votre contrat de travail se poursuivra donc dans les conditions actuelles.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nom et qualité du signataire

Signature



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 3 : MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A UN DEUXIEME ENTRETIEN EN VUE D'EXAMINER UNE EVENTUELLE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Modèle à utiliser si les parties conviennent d'un second entretien.

La Poste de.....

Adresse.....

Madame/ Monsieur

Adresse A....., le.....

Remise en main propre contre décharge

(2 exemplaires, mention manuscrite « remise contre décharge »)

Ou

LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Je fais suite à notre entretien du, à l'occasion duquel nous avons examiné une éventuelle rupture conventionnelle de votre contrat de travail.

Il ressort de nos échanges l'opportunité d'un nouvel entretien à ce sujet. Je vous propose donc de poursuivre nos discussions dans le cadre d'un nouvel entretien qui pourrait avoir lieu le, à(lieu et heure).

Je vous rappelle que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de ce nouvel entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise. Je vous remercie de bien vouloir m'informer préalablement de votre décision de vous faire assister.

Je vous rappelle également que vous avez la possibilité de contacter l'inspection du travail de (adresse et numéro de téléphone) et le Pôle Emploi dont vous relevez, pour obtenir de plus amples informations sur la rupture conventionnelle du contrat de travail et ses implications sur la suite de votre parcours professionnel.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nom et qualité du signataire

Signature



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 4 : FORMULAIRE DE DEMANDE D'HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



N° 14598*01

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

Réservé à l'Administration
N°.....

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 : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

► SALARIÉ (E) Madame ☐ Monsieur ☐

Nom..... Prénom.....

Date de naissance | | | | | | | | | |

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

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

Emploi

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant ☐ Autre cadre ☐

Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☐ Employé ☐ Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : | | | | | |

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture | | | ans | | | mois

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

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois			

Trois
derniers
mois

Rémunération mensuelle brute moyenne
(moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) | | | | | | | | | | | | | | | | €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).

2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.

► PREMIER ENTRETIEN

Date (jj/mm/aaaa) | | | | | | | | | |

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) :

Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par (nom, prénom, qualité) :



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

► AUTRES ENTRETIENS EVENTUELS

Dates (jj/mm/aaaa) :

Salarié assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par
Employeur assisté : non ☐ oui ☐ si oui, par

3. Convention de rupture

Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :

- droits afférents à la rupture de ce contrat ;
- versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ;
- date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après.

Autres clauses éventuelles :

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (sommé en chiffres et en lettres) : €

Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)

Date et signature précédée de la mention « lu et approuvé » par chaque partie

IMPORTANT : La date de signature de la convention de rupture détermine le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. Le demandeur d'homologation peut donc être transmis à la DIRECCTEUT (ou à la DIRECCTE) au plus tôt le lendemain de la fin de ce délai.

Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)

Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires

IMPORTANT :

La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à son homologation par l'administration.

Ce formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle doit donc être adressé, après la fin du délai de rétractation, par la partie la plus diligente, à l'unité territoriale départementale (UT) de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) dont relève l'établissement où est employé le salarié. Dans les DOM, le formulaire est adressé à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE).

L'Unité territoriale (ou la DIECCTE) dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues par la loi pour établir cette rupture et de la liberté de consentement des parties.

A défaut de notification d'un refus d'homologation dans ce délai d'instruction, l'homologation sera réputée acquise et la rupture pourra intervenir, au plus tôt, dès le lendemain de la fin de ce délai.

La loi n°78-17 du 5 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification prior les données qui nous enregistrons à partir de vos réponses.



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 5 : FORMULAIRE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'UN SALARIE PROTEGE OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL



N° 14599*01

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail
à durée indéterminée d'un salarié protégé
en application de l'article L. 1237-15 du code du travail

Réservé à
l'Administration
N°.....

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 : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

► SALARIÉ (E) Madame ☐ Monsieur ☐

Nom..... Prénom.....

Date de naissance |

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

Code postal | | | | | | Commune.....

Téléphone : | | | | | | | | | | | | | | | | Courriel :

Emploi

Qualification (cochez) : Cadre dirigeant ☐ Autre cadre ☐

Technicien, contremaître, agent de maîtrise ☐ Employé ☐ Ouvrier qualifié ou non qualifié ☐

Convention collective applicable au salarié (n° IDCC et nom) : |

Ancienneté du salarié à la date envisagée de rupture | | | | ans | | | | mois

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

Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Mois de		Mois de	
Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois			

Trois
derniers
mois

Rémunération mensuelle brute moyenne
(moyenne la plus élevée entre les 12 ou 3 derniers mois) | €

Commentaires éventuels en cas de variation significative des salaires sur la période ou de situation particulière du salarié (maladie, maternité, temps partiel...).



2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle

3. Consultation du comité d'entreprise (si cette consultation est requise)

4. Convention de rupture

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.

IMPORTANT :

La validité de la convention de rupture conventionnelle est subordonnée à l'autorisation de l'inspection du travail.

La demande d'autorisation, accompagnée du présent formulaire, doit être formée auprès de l'inspecteur du travail selon les règles habituelles (articles R. 2421-1 et suivants du code du travail).

La rupture conventionnelle ne pourra prendre effet qu'après l'autorisation administrative.

La loi n°78-17 du 6 janvier 1978 modifiée vous garantit un droit d'accès et de rectification pour les données que nous enregistrons à partir de vos réponses.

ANNEXE 6 : MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Observation : Si le salarié est un salarié protégé, il convient d'adapter et compléter certaines des clauses de la présente convention au regard des spécificités applicables à ces salariés (Voir annexes 7 et 8).

Une convention de rupture conventionnelle est conclue

Entre les soussignés :

La Poste, Société anonyme au capital de 3 800 000 000 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé 44 boulevard de Vaugirard, 75757 Paris Cedex 15, représentée par Mme/M., agissant en qualité de.....

Et,

Mme/M....., demeurant à (Adresse),

Préambule

Mme/M a été embauché(e) le en qualité de dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée toujours en vigueur.

La fonction qu'elle/il occupe aujourd'hui est celle de

Les soussignés ont envisagé de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, telle que prévue par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail et se sont rapprochés à cet effet.

1. Elaboration de la convention

1.1. Information du (de la) salarié(e) sur ses droits

La Poste a informé Mme/M de son droit de se faire assister, lors des discussions préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1.2. Entretiens

Après (*nombre*) entretien(s), les soussignés sont finalement convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle soumise à l'homologation administrative dans les conditions prévues par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du code du travail.

Observation : Un entretien est obligatoire mais il peut être opportun dans certains cas d'en tenir au moins 2, pour faciliter la preuve du consentement éclairé du salarié. Il ne semble pas utile de présenter les motifs qui ont conduit les parties à organiser la rupture. Il ne doit en tout cas être fait mention ni de griefs reprochés aux salariés ni d'un litige à l'occasion de la rupture du contrat de travail. La rupture conventionnelle pourra être contestée si le salarié est victime de harcèlement.

Cet/ces entretiens a / ont eu lieu les (*préciser les dates*).

- Si les parties se sont fait assister, préciser :

Au cours de cet/ces entretien(s), les parties se sont fait assister par Mme/M....., (*qualité*) pour le salarié et par Mme/M....., (*qualité*), pour l'employeur.

- Si les parties ne se sont pas fait assister, préciser :

Après avoir été informé de la possibilité de se faire assister, le salarié a renoncé à ce droit. L'employeur s'est donc également présenté seul aux entretiens.

2. Conditions de la rupture

2.1. Date de la cessation définitive du contrat

Observation : la date de cessation des fonctions et du contrat de travail est fixée librement dès lors qu'elle est postérieure au lendemain de l'homologation. Attention toutefois à ne pas fixer une date de fin trop proche du lendemain de l'homologation afin de prendre en compte les éventuels aléas liés aux délais d'acheminement du courrier.

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au, date à laquelle sera arrêté le certificat de travail.

2.2. Indemnité conventionnelle de rupture

A l'échéance du contrat de travail, il sera versé à Mme/M....., une indemnité de rupture égale à euros.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Observation : cette indemnité doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'article 70 de la Convention commune si elle est plus favorable.

Le(a) salarié(e) a été informé(e) du régime social et fiscal de cette indemnité, à savoir (Préciser par écrit si elle est ou non exonérée et imposable, en tout ou partie).

Le(a) salarié(e) a été informé(e) que le versement de cette indemnité entraînera pour lui (elle) un différé d'indemnisation en matière d'allocations chômage.

Observation :

Il convient de prêter une attention particulière aux conséquences fiscales et sociales de l'indemnité de rupture conventionnelle allouée aux salariés de plus de 55 ans qui devront transmettre à La Poste un relevé de leur situation individuelle de carrière. S'agissant des salariés en droit de faire liquider ses droits à la retraite de base, La Poste devra s'assurer de récupérer auprès du salarié concerné copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établie par les caisses de retraite de base dont il dépend. (cf. annexe 11). Ce relevé de carrière doit être classé dans le dossier de personnel du salarié.

2.3. Conséquences de la rupture sur diverses clauses du contrat de travail

➤ Régime de prévoyance et santé

Mme / Ma droit au maintien des garanties prévoyance et santé du contrat collectif conclu entre La Poste et la MG pendant une durée de 12 mois, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être bénéficiaire d'une allocation d'assurance chômage,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste à la date de fin du contrat pour les garanties de prévoyance,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste le mois précédent celui au cours duquel intervient la fin du contrat pour les garanties de santé.

➤ Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence, il est possible d'ajouter :

Rappel de l'obligation de non-concurrence :

Il est rappelé que Mme/M..... est soumis(e) à une clause de non-concurrence par son contrat de travail. Cette interdiction de concurrencer l'entreprise doit être respectée après la cessation du contrat de

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

travail. En conséquence, pendant toute la durée de cette interdiction, la contrepartie financière prévue au contrat sera versée.

Renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence :

La Poste a décidé de libérer Mme/M..... de la clause de non-concurrence qui était prévue par le contrat de travail. En conséquence, l'indemnité compensatrice de non-concurrence n'est pas due.

- Si le salarié bénéficie d'un logement de fonction, il est possible d'ajouter :

A la date de cessation du contrat de travail, soit le, Mme/M..... devra libérer le logement de fonction qu'elle/il occupe et qui constitue un avantage en nature lié à ses fonctions.

- Si le salarié dispose d'une voiture de fonction, il est possible d'ajouter :

A la date de départ de l'entreprise, Mme/M..... s'engage à restituer le véhicule de fonction dont elle/il bénéficie.

3. Délai de rétractation

Les parties disposent, à compter de la date de signature de la présente convention, d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine y compris le dimanche et les jours fériés) pour se rétracter.

La rétractation éventuelle interviendra par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

4. Demande d'homologation

A l'issue du délai de rétractation, il est convenu que La Poste adressera sans tarder une demande d'homologation à la DIRECCTE.

5. Conditions suspensives (Facultative)

La présente convention, une fois signée, ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou l'autre partie dans le délai de 15 jours calendaires et qu'après homologation, expresse ou tacite, par la DIRECCTE.



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Elle sera réputée n'avoir jamais existé si elle n'a pas fait l'objet d'une demande d'homologation avant le

Il en ira de même en cas de refus d'homologation.

Fait en trois exemplaires originaux à, le,

Bon pour accord, lu et approuvé

Bon pour accord, lu et approuvé

Signature du salarié

Signature de l'employeur



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 7 : MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE CONCERNANT UN SALARIE PROTEGE OU UN MEDECIN DU TRAVAIL

Observation: Ce modèle est à utiliser en cas de rupture conventionnelle envisagée avec un salarié protégé ou un médecin du travail⁸.

Une convention de rupture conventionnelle est conclue

Entre les soussignés:

La Poste, Société anonyme au capital de 3 800 000 000 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé 44 boulevard de Vaugirard, 75757 Paris Cedex 15, représentée par Mme/M., agissant en qualité de.....

Et,

Mme/M....., demeurant à (Adresse),

Préambule

Mme/M a été embauché(e) le en qualité de dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée toujours en vigueur.

La fonction qu'elle/il occupe aujourd'hui est celle de et il est ... (faire référence à tous les mandats détenus par le salarié) depuis le ...

Les soussignés ont envisagé de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, telle que prévue par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail et se sont rapprochés à cet effet.

1. Elaboration de la convention

1.1. Information du (de la) salarié(e) sur ses droits

La Poste a informé Mme/M de son droit de se faire assister, lors des discussions préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de

⁸ La rupture conventionnelle d'un médecin du travail de La Poste est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail conformément aux articles R 4623-18 et suivants du code du travail.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement.

1.2. Entretiens

Après (nombre) entretien(s), les soussignés sont finalement convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle subordonnée à son autorisation par l'inspecteur du travail dans les conditions prévues par l'article L.1237-15 du code du travail.

Observation : Un entretien est obligatoire mais il peut être opportun dans certains cas d'en tenir au moins 2, pour faciliter la preuve du consentement éclairé du salarié. Il ne semble pas utile de présenter les motifs qui ont conduit les parties à organiser la rupture. Il ne doit en tout cas pas être fait mention ni de griefs reprochés aux salariés, ni d'un litige à l'occasion de la rupture du contrat de travail. La rupture conventionnelle pourra être contestée si le salarié est victime de harcèlement.

Cet (ces) entretien(s) a / ont eu lieu les (préciser les dates).

- Si les parties se sont fait assister, préciser :

Au cours de cet/ces entretien(s), les parties se sont faites assister par Mme/M....., (qualité) pour le salarié et par Mme/M....., (qualité), pour l'employeur.

- Si les parties ne se sont pas fait assister, préciser :

Après avoir été informé de la possibilité de se faire assister, le salarié a renoncé à ce droit. L'employeur s'est donc également présenté seul à cet entretien / aux entretiens.

2. Conditions de la rupture

2.1. Date de la cessation définitive du contrat

Observation : la date de cessation des fonctions et du contrat de travail est fixée librement dès lors qu'elle est postérieure au lendemain de l'autorisation administrative. Attention toutefois à prendre en compte, dans la fixation de cette date, le fait que le délai d'instruction de l'inspecteur du travail peut être prolongé jusqu'à deux mois si les nécessités de l'enquête le justifient (en effet, le silence gardé par l'administration pendant deux mois vaut décision implicite de rejet de la demande).

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, date à laquelle sera arrêté le certificat de travail.

2.2. Indemnité conventionnelle de rupture

A l'échéance du contrat de travail, il sera versé à Mme/M....., une indemnité de rupture égale à euros.

Observation: cette indemnité doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par l'article 70 de la Convention commune si elle est plus favorable.

Le(a) salarié(e) a été informé(e) du régime social et fiscal de cette indemnité, à savoir (préciser si elle est ou non exonérée et imposable, en tout ou partie). Le(a) salarié(e) a été informé(e) que le versement de cette indemnité entraînera pour lui (elle) un différé d'indemnisation en matière d'allocations chômage

Observation:

Il convient de prêter une attention particulière aux conséquences fiscales et sociales de l'indemnité de rupture conventionnelle allouée aux salariés de plus de 55 ans qui devront transmettre à La Poste un relevé de leur situation individuelle de carrière. Ce relevé de carrière doit être classé dans le dossier de personnel du salarié.

2.3. Conséquences de la rupture sur diverses clauses du contrat de travail

➤ Régime de prévoyance et santé

M/Mme a droit au maintien des garanties prévoyance et santé du contrat collectif conclu entre La Poste et la MG pendant une durée de 12 mois, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- être bénéficiaire d'une allocation d'assurance chômage,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste à la date de fin du contrat de travail pour les garanties de prévoyance,
- avoir une ancienneté continue de trois mois à La Poste le mois précédent celui au cours duquel intervient la fin du contrat de travail pour les garanties de santé.

- Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence, il est possible d'ajouter:

Rappel de l'obligation de non-concurrence:

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Il est rappelé que Mme/M..... est soumis(e) à une clause de non-concurrence par son contrat de travail. Cette interdiction de concurrencer l'entreprise doit être respectée après la cessation du contrat de travail. En conséquence, pendant toute la durée de cette interdiction, la contrepartie financière prévue au contrat sera versée.

Renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence:

La Poste a décidé de libérer Mme/M..... de la clause de non-concurrence qui était prévue par le contrat de travail. En conséquence, l'indemnité compensatrice de non-concurrence n'est pas due.

- Si le salarié bénéficie d'un logement de fonction, il est possible d'ajouter:

A la date de cessation du contrat de travail, soit le, Mme/M..... devra libérer le logement de fonction qu'elle/il occupe et qui constitue un avantage en nature lié à ses fonctions.

- Si le salarié dispose d'une voiture de fonction, il est possible d'ajouter:

A la date de départ de l'entreprise, Mme/M..... s'engage à restituer le véhicule de fonction dont elle/il bénéficie.

3. Délai de rétractation

Les parties disposent, à compter de la date de signature de la présente convention, d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine y compris le dimanche et les jours fériés) pour se rétracter. La rétractation éventuelle interviendra par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

4. Demande d'autorisation

Observation: La demande d'autorisation de la rupture conventionnelle à l'inspection du travail doit être transmise dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis de la commission consultative paritaire compétente. Ainsi, afin de respecter ce délai, il est vivement conseillé de procéder à la signature de la convention dans les meilleurs délais à compter de la tenue de la CCP pour faire courir le plus tôt possible le délai de rétractation de 15 jours.

La présente convention signée entre les parties sera jointe à la demande d'autorisation faite auprès de l'inspection du travail dont dépend le niveau



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

opérationnel déconcentré qui emploie Mme / M.... territorialement compétente⁹.

5. Conditions suspensives

La présente convention, une fois signée, ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou de l'autre partie dans le délai de 15 jours calendaires et qu'après autorisation écrite de l'inspection du travail.

Elle sera réputée n'avoir jamais existé même en cas de refus d'autorisation expresse ou implicite de l'inspection du travail

Fait en trois exemplaires originaux à, le,

Bon pour accord, lu et approuvé

Signature du salarié Bon pour accord, lu et approuvé

Signature de l'employeur

⁹ Si c'est un médecin du travail, la demande d'autorisation est à adresser à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui emploie ce médecin du travail.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 8 : LETTRE DE CONVOCATION A LA REUNION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE D'UN SALARIE PROTEGE OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL

La Poste de
Adresse
Madame/ Monsieur
Adresse

A, le
.....

LR AR n°
Madame/ Monsieur,

Dans le cadre la procédure liée la rupture conventionnelle que nous envisageons mutuellement, nous vous prions de bien vouloir vous présenter, pour être auditionné(e), le¹⁰ à heures à devant la commission consultative paritaire qui doit statuer sur cette rupture conventionnelle.

Veuillez agréer, Madame/ Monsieur, nos salutations distinguées.

Nom et qualité du signataire

(Signature)

¹⁰ Le salarié est convoqué à la commission consultative paritaire dans un délai de 8 jours au moins avant la date de réunion.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 9 : MODELE DE DEMANDE D'AUTORISATION DE CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE AUPRES DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL D'UN SALARIE PROTEGE¹¹ OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL¹²

Remarque : La présente demande doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend le NOD qui emploie le salarié bénéficiaire de la rupture conventionnelle. Si c'est un médecin du travail, la demande d'autorisation est à adresser à l'inspecteur du travail dont dépend le service de santé au travail qui emploie ce médecin du travail.

La Poste

Adresse

Monsieur l'Inspecteur, (**ou** Mme l'Inspectrice),

<>

Adresse <>

A <>, le <>

Objet : Demande d'autorisation de rupture conventionnelle de Mr/Mme.....

Monsieur l'Inspecteur (**ou** Madame l'Inspectrice),

Monsieur / Madame < >, né(e) le <>, demeurant <adresse>, engagé(e) dans notre entreprise le <>, occupe depuis le <> les fonctions de <> (*préciser tous les mandats détenus par le salarié*) depuis le <>.

Monsieur / Madame <> nous a sollicité par courrier le <> afin d'examiner l'opportunité de bénéficier du dispositif de rupture conventionnelle prévu par les articles L 1237-11 à L1237-16 du code du travail.

Suite à (*nombre*) entretien(s) en date du <> et en présence de < à **préciser le cas échéant**> nous avons convenu ensemble des modalités de la rupture conventionnelle du contrat de travail de Monsieur / Madame <>.

Monsieur / Madame <> a par la suite été auditionné(e) par la commission consultative paritaire qui s'est réunie le <>. Cette dernière s'est prononcée sur la rupture conventionnelle de Monsieur / Madame <>, de la façon suivante : < **préciser le résultat du vote**>.

¹¹ Cf décret n°2014-1426 du 28 novembre 2014 relatif à la représentation des agents contractuels et à la protection des agents contractuels de droit privé de La Poste exerçant un mandat de représentation.

¹² Cf décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail.



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Nous sollicitons donc auprès de vous l'autorisation de conclure une rupture conventionnelle à compter du <>. Vous trouverez en pièce jointe un exemplaire de la convention signée.

Nous restons à votre disposition pour toutes précisions complémentaires et vous prions d'agréer, Madame l'inspectrice / Monsieur l'Inspecteur, l'expression de notre respectueuse considération.

Le Directeur des Ressources

Humaines

Pièces jointes :

- Procès-verbal de la Commission Consultative Paritaire
- Convention de rupture conventionnelle de M / Mme <>
- Formulaire Cerfa

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 10 : FICHE RELATIVE A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE ETABLIE PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL

Dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, issus de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Le portail internet TéléRC permet d'effectuer en ligne une demande d'homologation de rupture conventionnelle d'un(e) salarié(e).

Sommaire

- En quoi consiste la rupture conventionnelle ?
- Quelle est la procédure ?
- Quel est le contenu de la convention ?
- Peut-on se rétracter ?
- En quoi consiste l'homologation de la convention ?
- Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?
- Un recours juridictionnel est-il possible ?
- Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

Fiche détaillée

En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail (voir ci-dessous), destinées à garantir la liberté du consentement des parties. Selon la Cour de cassation, l'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conventionnelle conclue en application de l'article L. 1237-11 du code du travail (arrêt du 30 septembre 2013).

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Cette liberté de consentement n'est notamment pas garantie si la signature de la rupture intervient dans une situation de harcèlement moral. Dans ce cas, la rupture conventionnelle risque d'être annulée par le juge et de produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, conduisant au versement d'indemnités pour le salarié arrêt de la Cour de cassation du 30 janvier 2013.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Dépourvue de motif autre que la commune volonté des parties de rompre le contrat, une rupture conventionnelle peut intervenir alors même que l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salariés. Pour autant, elle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif et donc de priver, de ce fait, les salariés des garanties attachées aux accords de GPEC et aux PSE Ainsi, il convient que le salarié soit préalablement dûment informé de ces droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter ou non pour une rupture conventionnelle en cas de suppression de poste et si les garanties attachées au licenciement économique se révèlent plus avantageuses pour lui. On rappelle, en effet, que, dans le cadre d'un licenciement pour motif économique, le salarié bénéficie notamment des garanties suivantes :

- **1 Dans les entreprises ou groupes non soumis à l'obligation de proposer un congé de reclassement** (entreprises ou groupes de moins de 1000 salariés et entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), l'employeur doit proposer le contrat de sécurisation professionnelle avec :
- une allocation correspondant à 80 % de son salaire journalier de référence, versée à compter du lendemain de la rupture du contrat de travail (sans préavis) et pendant 12 mois maximum,
- un entretien individuel de pré-bilan pour identifier le profil et le projet de reclassement de l'intéressé et un plan de sécurisation professionnelle qui comprend notamment :
- si nécessaire, un bilan de compétences,
- un suivi individuel de l'intéressé par l'intermédiaire d'un référent spécifique, destiné à l'accompagner à tous les niveaux de son projet professionnel et à évaluer le bon déroulement de son plan de sécurisation, y compris dans les 6 mois suivant son reclassement ;
- des mesures d'accompagnement (préparation aux entretiens d'embauche, techniques de recherche d'emploi...) et d'orientation professionnelle,
- des actions de validation des acquis de l'expérience et des mesures de formation,

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- la possibilité de bénéficier, dans certaines circonstances, d'une indemnité différentielle de reclassement.
- **2 Dans les entreprises ou groupes de 1000 salariés et plus, l'employeur doit proposer un congé de reclassement.** Il devra, dans ce cadre, verser une allocation s'élevant à 65 % du salaire brut de référence (sans être inférieure à 85 % du SMIC) pendant la durée du congé qui excède le préavis. Un « congé de mobilité » peut être proposé à ses salariés par l'employeur qui a conclu un accord collectif relatif à la « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (GPEC) lorsque cet accord prévoit et fixe les modalités de ce congé. Il est mis en œuvre dans les mêmes conditions que le congé de reclassement. Pour plus de précisions sur cette question, on peut se reporter à l'Instruction DGT n° 2010-02 du 23 mars 2010 citée en référence.

Quelle est la procédure ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

- 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 (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;
- 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. Cette liste est consultable auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi - DIRECCTE (précisément, dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

- L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.
- La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative ; aucune autre, par exemple un avocat, ne peut donc assister à ces entretiens.

Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail (voir précisions ci-dessous). Cette convention fixe également la date

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative (pour les salariés protégés, voir ci-dessous). Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail. Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties, employeur et salarié, sous peine de nullité de la rupture (arrêt de la Cour de cassation du 6 février 2013)

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- impose un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation (voir ci-dessous) ;
- et permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés -voir précisions ci-dessous-) pour exercer ce droit de rétractation. Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Pour se prémunir de toute difficulté, la partie qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

- Le délai de rétractation mentionné ci-dessus démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Par application de l'article R 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.
- La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

En quoi consiste l'homologation de la convention ?

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi), avec un exemplaire de la convention de rupture. Cette demande doit être formulée au moyen du formulaire réglementaire dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 8 février 2012 (JO du 17) cité en référence.

Une aide à la saisie de ce formulaire est proposée par le Portail Télé RC ; à l'issue de la saisie sur ce portail, trois exemplaires du formulaire d'homologation sont imprimés : un pour l'employeur, un pour le salarié, un destiné à l'administration pour homologation (chaque exemplaire devant être signé par l'employeur et le salarié).

Le formulaire de demande d'homologation contient en sa partie « 3 » la convention de rupture. Il est « auto-suffisant » et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé. Si les parties le souhaitent, ce formulaire peut être

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

éventuellement complété par des feuillets annexes présentant soit une convention de rupture ad hoc, soit explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture. Un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identités et signatures des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est à dire que sont exclus les dimanches et les jours fériés- voir précisions ci-dessous), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...

Le délai d'instruction de la demande par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) démarre le lendemain de la réception de la demande par le DIRECCTE. Par application de l'article R. 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation ; en d'autres termes, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles :

- si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation (voir ci-dessous) ;
- si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun, et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DIRECCTE.

S'agissant de la situation juridique du salarié pendant la procédure - c'est à dire tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer (le salarié peut ainsi, par exemple, être en congés payés). La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie comprises ; en particulier, le salarié doit être rémunéré normalement pendant cette période.

Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?

La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.) dont la liste

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

est donnée par les articles L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail. Elle peut également s'appliquer aux médecins du travail (voir précisions ci-dessous).

Toutefois, dans ce cas, et par dérogation aux dispositions précédemment exposées :

- la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail pour chacun de ces salariés. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire Cerfa n° 14599*01 dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 8 février 2012 (JO du 17) cité en référence ; cette demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation (voir ci-dessus) ; pour de plus amples précisions, on peut se reporter à la Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 citée en référence ;
- la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, lequel dispose pour instruire la demande du délai de droit commun de l'autorisation qui peut être prolongé jusqu'à deux mois ; la date convenue de rupture du contrat de travail doit donc être fixée en conséquence.

Pour les médecins du travail, la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après avis du médecin inspecteur du travail. La procédure d'autorisation applicable à cette rupture conventionnelle est celle spécifiquement prévue par les articles R. 4623-18 à R. 4623-24 du code du travail

Un recours juridictionnel est-il possible ?

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l'autorisation de rupture conventionnelle).

Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Les avocats salariés titulaires d'un contrat de travail, doivent présenter leur demande d'homologation devant le DIRECCTE compétent. Toutefois, en cas de contentieux, c'est devant le Bâtonnier que le litige doit être porté.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement (Voir ci-dessous). À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité. Si le salarié partie à la rupture conventionnelle a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. Par exemple, pour un salarié ayant 7 mois d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle sera égale à : salaire brut mensuel moyen multiplié par 1/5e multiplié par 7/12e.

Aux termes de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur la modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, l'indemnité spécifique de rupture à verser au salarié dont le CDI a été rompu dans le cadre d'une rupture conventionnelle de l'article L. 1237-11 du Code du travail, doit être au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement, dès lors que cette dernière s'avère plus favorable, pour le salarié, que l'indemnité légale. Cet avenant ne s'est d'abord imposé qu'aux employeurs adhérents du MEDEF, de la CGPME ou de l'UPA, et ce au titre des conventions de rupture conventionnelle conclues depuis le 18 mai 2009. Son extension par l'arrêté du 26 novembre 2009 (JO du 27 novembre) le rend désormais obligatoire à l'égard de tous les employeurs entrant dans le champ d'application de l'ANI du 11 janvier 2008 (c'est-à-dire les employeurs du secteur privé, exception faite, notamment, des professions libérales, du secteur associatif et des employeurs de salariés agricoles), et ce au titre des conventions de rupture conclues depuis le 28 novembre 2009. Les conventions conclues précédemment ne sont pas remises en cause.

La rupture conventionnelle est également ouverte aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l'un et l'autre cas, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

Régime fiscal et social

N'est pas soumise à l'impôt sur le revenu, la fraction de l'indemnité spécifique versée à l'occasion de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié lorsqu'il n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, qui n'excède pas :

- a) Soit deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail, ou 50 % du montant de l'indemnité si ce seuil est supérieur, dans la limite de 6 fois le plafond de calcul des cotisations de sécurité sociale en vigueur à la date de versement des indemnités ;
- b) Soit le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou, à défaut, par la loi.

Sur le régime social de cette indemnité, on se reportera aux précisions figurant sur le [site de l'Urssaf](#)

Depuis le 1er janvier 2013, cette indemnité est notamment assujettie au forfait social de 20 % selon les modalités précisées sur le site de [l'Urssaf](#)

Autres indemnités et documents à remettre au salarié

S'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

ANNEXE 11 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle est différent en fonction de la situation du salarié concernant ses droits à bénéficier d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire à taux plein ou non. Cette situation s'apprécie au jour de la rupture effective du contrat de travail.

1. Régime social et fiscal distinct en fonction des droits à pension de retraite du salarié

1.1. Régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle pour un salarié âgé de 55 ans ou moins qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite

Le régime fiscal et social est identique à celui des indemnités versées en cas de licenciement et se détermine en 4 étapes :

Etape 1 : Détermination du régime fiscal

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite la plus élevée des trois montants :

- Indemnité légale de licenciement
- Deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture conventionnelle.
- 50% de l'indemnité versée.

Ces deux dernières limites ne peuvent pas excéder 6 fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

Etape 2 : Détermination du régime social

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations de sécurité sociale dans la limite la moins élevée des deux montants :

- La part qui n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu (lors de l'étape 1)
- Deux fois la valeur annuelle du plafond de la sécurité sociale.

Etape 3 : Détermination de l'assiette CSG/CRDS

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à la CSG et à la CRDS à l'exclusion de la plus petite des deux limites suivantes :

- La part non soumise de l'assiette de cotisations de sécurité sociale
- L'indemnité légale de licenciement.

Etape 4 : Détermination de l'assiette forfait social

Depuis le 1^{er} janvier 2013, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie au forfait social à un taux de 20% pour sa fraction exclue de l'assiette de cotisations de sécurité sociale qu'elle soit assujettie ou non à CSG/CRDS.

Exemple :

Soit un salarié percevant le 6 mars 2015 au titre d'une rupture conventionnelle une indemnité de 5 000 euros. Ce salarié **n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite** et a perçu en 2014 une rémunération de 30 000 euros. Le montant de l'indemnité légale de licenciement fixée par le code du travail est de 4 000 euros.

Le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle est le suivant :

Etape 1 : Détermination du régime fiscal de l'indemnité :

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée d'impôt sur le revenu dans la limite du montant le plus élevé entre :

- L'indemnité légale de licenciement (code du travail): 4 000€
- 2 fois la rémunération annuelle brute du salarié : 60 000 €
- 50% de l'indemnité versée : 2 500 €

Dans ce cas, le montant qui sert de référence est celui correspondant à 2 fois la rémunération brute annuelle du salarié. L'indemnité de rupture conventionnelle étant inférieure à 60 000 euros (et ainsi inférieure aux 6 plafonds annuels de la sécurité sociale 228 240 euros pour 2015), celle-ci est donc exonérée de l'impôt sur le revenu dans sa totalité.

Etape 2 : Détermination du régime social de l'indemnité

L'indemnité de rupture conventionnelle est non imposable dans sa totalité soit à hauteur de 5 000 euros.

Cette indemnité est exonérée de cotisations de sécurité sociale pour sa fraction non imposable dans la limite de 2 plafonds annuels de la sécurité sociale (76 080 € en 2015).

L'indemnité étant non imposable et inférieure à 76 080 €, celle-ci est exonérée de cotisations de sécurité sociale.

Etape 3 : Détermination de l'assiette CSG/CRDS

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG-CRDS à hauteur du montant le moins élevé entre :

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- La part non soumise de l'assiette de cotisations de sécurité sociale : 5 000 €
- L'indemnité légale de licenciement (code du travail) : 4 000 €.

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG/CRDS à hauteur de 4 000€, la fraction soumise s'élève à 1000 €.

Etape 4 : Détermination de l'assiette forfait social

L'indemnité de rupture conventionnelle de 5 000 € est exonérée de cotisations de sécurité sociale. Elle est donc soumise dans son intégralité au forfait social.

Pour résumer, dans cet exemple, le régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié qui n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite :

Assiette fiscale : 0

Assiette Sécurité sociale : 0

Assiette CSG/CRDS (sans abattement pour frais professionnels et entièrement non déductible): 1000 €

Assiette forfait social 20% : 5000 €

1.2. Régime fiscal et social de l'indemnité de rupture conventionnelle pour un salarié âgé de 55 ans révolus ou plus qui est en droit de bénéficier d'une pension de retraite

L'indemnité de rupture conventionnelle versée à un salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base a un caractère de salaire et est soumise à l'impôt sur le revenu, aux cotisations de sécurité sociale ainsi qu'à la CSG et à la CRDS.

Dans l'exemple énoncé dans le paragraphe précédent :

Soit un salarié percevant le 6 mars 2015 au titre d'une rupture conventionnelle une indemnité de 5 000 euros. Ce salarié a perçu en 2014 une rémunération de 30 000 euros. Le montant de l'indemnité légale de licenciement fixée par le code du travail est de 4 000 euros.

Ce salarié **est en droit de bénéficier d'une pension de retraite** à la date de la rupture effective de son contrat de travail au moyen d'une rupture conventionnelle.

Le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle versée à ce salarié est le suivant :

Assiette fiscale : 5 000 €

Assiette Sécurité sociale : 5000 €

Assiette CSG/CRDS (sans abattement pour frais professionnels) : 5 000 €

Assiette forfait social 20% : 0

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

2. Eléments de preuve de la situation du salarié âgé de 55 ans révolus vis-à-vis de ses droits à pension de retraite

Pour justifier du régime social et fiscal appliqué à l'indemnité de rupture, **l'employeur doit apporter la preuve des droits à retraite de base du salarié.**

La circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009, relative au régime social des indemnités versées en cas de rupture conventionnelle précise :

« Lorsque le salarié peut prétendre au bénéfice d'une pension de retraite de base d'un régime légalement obligatoire, à taux plein ou non, l'indemnité de rupture conventionnelle est assujettie dès le premier euro aux cotisations de sécurité sociale, à la CSG et à la CRDS. Tel est le cas de tous les salariés âgés de 60 ans et plus. Pour le salarié âgé de 55 à 59 ans compris avec lequel a été conclue une convention de rupture, l'employeur devra pouvoir présenter à l'agent chargé du contrôle un document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base. A ce titre, il peut demander au salarié avec lequel il est envisagé de conclure une rupture conventionnelle de lui fournir copie du document attestant de sa situation à l'égard des droits à retraite établi par les caisses de retraite dont il dépend. »

Un salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein ou non dans deux cas :

- **Lorsqu'il a atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite**
- **Lorsqu'il remplit les conditions de départ anticipé pour carrière longue.**

Lorsqu'une rupture conventionnelle avec un salarié âgé de 55 ans révolus est envisagée, La Poste doit s'assurer de ses droits à liquidation de retraite ainsi que de ses éventuels droits à retraite anticipée pour carrière longue.

Cette vérification se fait en deux étapes :

Etape 1 : demander au salarié la fourniture d'un document apportant la preuve de l'ouverture de ses droits à pension de retraite

Le salarié doit fournir un document, reflétant sa situation au moment de la rupture du contrat de travail, indispensable à la détermination du régime fiscal et social. **En l'absence de celui-ci, la rupture conventionnelle ne peut pas être exonérée de cotisations sociales.**



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les documents provenant de la CNAV (www.lassuranceretraite.fr) ou d'une CARSAT et pouvant être fournis par le salarié sont :

- Une notification de refus de liquidation de retraite
- Un document de « situation vis-à-vis de la retraite anticipée »
- Un relevé de carrière
- Un document émanant du GIP Info retraite : estimation indicative globale ou relevé individuel de situation.

Ces documents sont conservés avec le dossier de rupture conventionnelle, ils seront demandés lors des contrôles URSSAF.

Etape 2 : Vérification des droits à pension de retraite

Cette vérification se fait en fonction des textes applicables à la date de la rupture conventionnelle.

Pour les ruptures conventionnelles effectuées en 2015, les textes applicables sont :

- Concernant l'âge légal d'ouverture du droit : décret n°2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite
- Concernant la retraite anticipée pour carrière longue : loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et décret n° 2014-350 du 19 mars 2014.

Cette vérification est effectuée à l'aide d'une grille d'analyse. **Cette grille d'analyse complétée est conservée avec le dossier de rupture conventionnelle, elle sera demandée lors des contrôles URSSAF.**

Les grilles d'analyse sont téléchargeables sur l'intranet RH/Opérations RH/imprimés et formulaires/cessation de fonction.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES A COMPTER DU 01/03/2015

TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS / DGPD / SD5B / 2009 / 210 du 10 juillet 2009
- Décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014

NOM	
DATE DE NAISSANCE	
DATE DE RUPTURE CONTRAT DE TRAVAIL	

Document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base :	
Notification de rejet de liquidation de retraite	
Situation vis-à-vis de la retraite anticipée	
Relevé de carrière	
Estimation indicative globale GIP	
Autre	

AGE AU MOMENT DE LA RUPTURE	
------------------------------------	--

AGE LEGAL D'OUVERTURE DES DROITS				
			Age légal 62 ans	
Année de naissance		Janvier 1955	Janvier 2017	
1951	Droit à retraite ouvert	Février 1955	Février 2017	
1952	Droit à retraite ouvert	Mars 1955	Mars 2017	
1953	Droit à retraite ouvert	Avril 1955	Avril 2017	
		Mai 1955	Mai 2017	
		Juin 1955	Juin 2017	
		Juillet 1955	Juillet 2017	
Mois de naissance	Age légal 61 ans 7 mois	Août 1955	Août 2017	
Janvier 1954	Aout 2015	Septembre 1955	Septembre 2017	
Février 1954	Septembre 2015	Octobre 1955	Octobre 2017	
Mars 1954	Octobre 2015	Novembre 1955	Novembre 2017	
Avril 1954	Novembre 2015	Décembre 1955	Décembre 2017	
Mai 1954	Décembre 2015			
Juin 1954	Janvier 2016	Janvier 1956	Janvier 2018	
Juillet 1954	Février 2016	Février 1956	Février 2018	
Aout 1954	Mars 2016	Mars 1956	Mars 2018	
Septembre 1954	Avril 2016	Avril 1956	Avril 2018	
Octobre 1954	Mai 2016	Mai 1956	Mai 2018	
Novembre 1954	Juin 2016	Juin 1956	Juin 2018	
Décembre 1954	Juillet 2016	Juillet 1956	Juillet 2018	
		Août 1956	Août 2018	
		Septembre 1956	Septembre 2018	
		Octobre 1956	Octobre 2018	
		Novembre 1956	Novembre 2018	
		Décembre 1956	Décembre 2018	
		Au-delà	Age légal 62 ans	

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE				
Année de naissance	Age de départ	Début d'activité	Durée cotisée*	-Situation du salarié
1954	56 ans	Avant 16 ans	173	
1954	58 ans 8 mois	Avant 16 ans	169	
1954	60 ans	Avant 20 ans	165	
1955	56 ans 4 mois	Avant 16 ans	174	
1955	59 ans	Avant 16 ans	170	
1955	60 ans	Avant 20 ans	166	
1956	56 ans 8 mois	Avant 16 ans	174	
1956	59 ans 4 mois	Avant 16 ans	170	
1956	60 ans	Avant 20 ans	166	
1957	57 ans	Avant 16 ans	174	
1957	59 ans 8 mois	Avant 16 ans	166	
1957	60 ans	Avant 20 ans	166	
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	175	
1958	60 ans	Avant 20 ans	167	
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	175	
1959	60 ans	Avant 20 ans	167	
1960	58 ans	Avant 16 ans	175	
1960	60 ans	Avant 20 ans	167	
1961	58 ans	Avant 16 ans	176	
1961	60 ans	Avant 20 ans	168	
1962	58 ans	Avant 16 ans	176	
1962	60 ans	Avant 20 ans	168	
1963	58 ans	Avant 16 ans	176	
1963	60 ans	Avant 20 ans	168	
1964	58 ans	Avant 16 ans	177	
1964	60 ans	Avant 20 ans	169	

*en trimestres

Cf BRH CORP-DRHRS-2012-0357 du 14 septembre 2012



LA POSTE

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Des trimestres supplémentaires peuvent être pris en compte dans les cas suivants : Maternité, prévention de la pénibilité, invalidité, service national, maladie ou accident du travail, chômage indemnisé. Cf. Décret n°2014-350 du 19 mars 2014 (JO du 20 mars 2014) relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues »

COMMENTAIRES



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Exemples

Exemple 1

Madame POUSSIN, née le 20/09/1955, a signé une rupture conventionnelle avec comme date de fin de contrat de travail le 10 mars 2015.

*Madame POUSSIN a fourni un relevé de carrière daté du 28 février 2015.
La première année d'activité figurant sur le relevé de carrière est 1974 (début d'activité à 19 ans).
Le nombre de trimestres cotisé tous régimes est 168.*

Il faut analyser la situation de Mme POUSSIN, au 10 mars 2015, avec les informations contenues dans le relevé de carrière, vis-à-vis de :

- Son âge légal d'ouverture de droit à retraite
- Son droit à retraite anticipé pour carrière longue

Cf. grille d'analyse remplie pour cet exemple.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES A COMPTER DU 01/03/2015

TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS /DGPD / SD5B / 2009 /210 du 10 juillet 2009
- Décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014

NOM	POUSSIN
DATE DE NAISSANCE	20/09/1955
DATE DE RUPTURE CONTRAT DE TRAVAIL	10/03/2015

Document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base :	
Notification de rejet de liquidation de retraite	
Situation vis-à-vis de la retraite anticipée	
Relevé de carrière	X
Estimation indicative globale GIP	
Autre	

AGE AU MOMENT DE LA RUPTURE	59 ans
	4 mois

AGE LEGAL D'OUVREURE DES DROITS

				Age légal 62 ans	
Année de naissance			Janvier 1955	Janvier 2017	
1951	Droit à retraite ouvert		Février 1955	Février 2017	
1952	Droit à retraite ouvert		Mars 1955	Mars 2017	
1953	Droit à retraite ouvert		Avril 1955	Avril 2017	
			Mai 1955	Mai 2017	
			Juin 1955	Juin 2017	
			Juillet 1955	Juillet 2017	
Mois de naissance	Age légal 61 ans 7 mois		Août 1955	Août 2017	
Janvier 1954	Août 2015		Septembre 1955	Septembre 2017	
Février 1954	Septembre 2015		Octobre 1955	Octobre 2017	
Mars 1954	Octobre 2015		Novembre 1955	Novembre 2017	
Avril 1954	Novembre 2015		Décembre 1955	Décembre 2017	
Mai 1954	Décembre 2015				
Juin 1954	Janvier 2016		Janvier 1956	Janvier 2018	
Juillet 1954	Février 2016		Février 1956	Février 2018	
Aout 1954	Mars 2016		Mars 1956	Mars 2018	
Septembre 1954	Avril 2016		Avril 1956	Avril 2018	
Octobre 1954	Mai 2016		Mai 1956	Mai 2018	
Novembre 1954	Juin 2016		Juin 1956	Juin 2018	
Décembre 1954	Juillet 2016		Juillet 1956	Juillet 2018	
			Août 1956	Août 2018	
			Septembre 1956	Septembre 2018	
			Octobre 1956	Octobre 2018	
			Novembre 1956	Novembre 2018	
			Décembre 1956	Décembre 2018	
			Au-delà	Age légal 62 ans	

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE				
Année de naissance	Age de départ	Début d'activité	Durée cotisée *	Situation du salarié
1954	56 ans	Avant 16 ans	173	
1954	58 ans 8 mois	Avant 16 ans	169	
1954	60 ans	Avant 20 ans	165	
1955	56 ans 4 mois	Avant 16 ans	174	168 trimestres/début d'activité à 19 ans : conditions non remplies
1955	59 ans	Avant 16 ans	170	168 trimestres/début d'activité à 19 ans : conditions non remplies
1955	60 ans	Avant 20 ans	166	168 trimestres/début d'activité à 19 ans/58 ans et 3 mois dernière conditions non remplies
1956	56 ans 8 mois	Avant 16 ans	174	
1956	59 ans 4 mois	Avant 16 ans	170	
1956	60 ans	Avant 20 ans	166	
1957	57 ans	Avant 16 ans	174	
1957	59 ans 8 mois	Avant 16 ans	166	
1957	60 ans	Avant 20 ans	166	
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	175	
1958	60 ans	Avant 20 ans	167	
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	175	
1959	60 ans	Avant 20 ans	167	
1960	58 ans	Avant 16 ans	175	
1960	60 ans	Avant 20 ans	167	
1961	58 ans	Avant 16 ans	176	
1961	60 ans	Avant 20 ans	168	
1962	58 ans	Avant 16 ans	176	
1962	60 ans	Avant 20 ans	168	
1963	58 ans	Avant 16 ans	176	
1963	60 ans	Avant 20 ans	168	
1964	58 ans	Avant 16 ans	177	
1964	60 ans	Avant 20 ans	169	

*en trimestres

Cf. BRH CORP-DRHRS-2012-0357 du 14 septembre 2012

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Des trimestres supplémentaires peuvent être pris en compte dans les cas suivants : Maternité, prévention de la pénibilité, invalidité, service national, maladie ou accident du travail, chômage indemnisé.

Cf Décret n°2014-350 du 19 mars 2014 (JO du 20 mars 2014) relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues »

COMMENTAIRES

Mme Poussin, en mars 2015, n'a pas atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite qui est fixé à 62 ans.

Mme Poussin ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue les conditions relatives au nombre de trimestres et au début d'activité sont remplies, mais la troisième condition relative à l'âge ne l'est pas.

La rupture conventionnelle suit donc le même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Exemple 2

Monsieur LATOUR, né le 10/03/1955, a signé une rupture conventionnelle avec comme date de fin de contrat de travail le 10 mars 2015.

Monsieur LATOUR a fourni un relevé de carrière daté du 28 février 2015.

La première année d'activité figurant sur le relevé de carrière est 1972 (début d'activité à 18 ans).

Le nombre de trimestres cotisé tous régimes est 167.

Pour analyser la situation de Mr LATOUR, au 10 mars 2015, avec les informations contenues dans le relevé de carrière, vis-à-vis de :

- Son âge légal d'ouverture de droit à retraite
- Son droit à retraite anticipé pour carrière longue

Cf. grille d'analyse remplie pour cet exemple.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES A COMPTER DU 01/03/2015

TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS / DGPD / SD5B / 2009 / 210 du 10 juillet 2009
- Décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011
- Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014

NOM	LATOUR	Document relatif à la situation du salarié au regard de ses droits à la retraite de base :	
DATE DE NAISSANCE	10/03/1955	Notification de rejet de liquidation de retraite	
DATE DE RUPTURE	10/03/2015	Situation vis-à-vis de la retraite anticipée	
CONTRAT DE TRAVAIL		Relevé de carrière	X
		Estimation indicative globale GIP	
		Autre	

AGE AU MOMENT DE LA RUPTURE	61 ans et 2 mois
------------------------------------	------------------

AGE LEGAL D'OUVERTURE DES DROITS				
				Age légal 62 ans
Année de naissance		Janvier 1955	Janvier 2017	
1951	Droit à retraite ouvert	Février 1955	Février 2017	
1952	Droit à retraite ouvert	Mars 1955	Mars 2017	
1953	Droit à retraite ouvert	Avril 1955	Avril 2017	
		Mai 1955	Mai 2017	
		Juin 1955	Juin 2017	
		Juillet 1955	Juillet 2017	
Mois de naissance	Age légal 61 ans 7 mois	Août 1955	Août 2017	
Janvier 1954	Aout 2015	Septembre 1955	Septembre 2017	
Février 1954	Septembre 2015	Octobre 1955	Octobre 2017	
Mars 1954	Octobre 2015	Novembre 1955	Novembre 2017	
Avril 1954	Novembre 2015	Décembre 1955	Décembre 2017	
Mai 1954	Décembre 2015			
Juin 1954	Janvier 2016	Janvier 1956	Janvier 2018	
Juillet 1954	Février 2016	Février 1956	Février 2018	
Aout 1954	Mars 2016	Mars 1956	Mars 2018	
Septembre 1954	Avril 2016	Avril 1956	Avril 2018	
Octobre 1954	Mai 2016	Mai 1956	Mai 2018	
Novembre 1954	Juin 2016	Juin 1956	Juin 2018	
Décembre 1954	Juillet 2016	Juillet 1956	Juillet 2018	
		Août 1956	Août 2018	
		Septembre 1956	Septembre 2018	
		Octobre 1956	Octobre 2018	
		Novembre 1956	Novembre 2018	
		Décembre 1956	Décembre 2018	
		Au-delà	Age légal 62 ans	

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERE LONGUE				
Année de naissance	Age de départ	Début d'activité	Durée cotisée *	Situation du salarié
1954	56 ans	Avant 16 ans	173	
1954	58 ans 8 mois	Avant 16 ans	169	
1954	60 ans	Avant 20 ans	165	
1955	56 ans 4 mois	Avant 16 ans	174	167 trimestres/ début d'activité à 18 ans : conditions non remplies
1955	59 ans	Avant 16 ans	170	167 trimestres/ début d'activité à 18 ans : conditions non remplies
1955	60 ans	Avant 20 ans	166	167 trimestres/ début d'activité à 18 ans / 60 ans: les 3 conditions sont remplies
1956	56 ans 8 mois	Avant 16 ans	174	
1956	59 ans 4 mois	Avant 16 ans	170	
1956	60 ans	Avant 20 ans	166	
1957	57 ans	Avant 16 ans	174	
1957	59 ans 8 mois	Avant 16 ans	166	
1957	60 ans	Avant 20 ans	166	
1958	57 ans 4 mois	Avant 16 ans	175	
1958	60 ans	Avant 20 ans	167	
1959	57 ans 8 mois	Avant 16 ans	175	
1959	60 ans	Avant 20 ans	167	
1960	58 ans	Avant 16 ans	175	
1960	60 ans	Avant 20 ans	167	
1961	58 ans	Avant 16 ans	176	
1961	60 ans	Avant 20 ans	168	
1962	58 ans	Avant 16 ans	176	
1962	60 ans	Avant 20 ans	168	
1963	58 ans	Avant 16 ans	176	
1963	60 ans	Avant 20 ans	168	
1964	58 ans	Avant 16 ans	177	
1964	60 ans	Avant 20 ans	169	

*en trimestres

Cf. BRH CORP-DRHRS-2012-0357 du 14 septembre 2012



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Des trimestres supplémentaires peuvent être pris en compte dans les cas suivants : Maternité, prévention de la pénibilité, invalidité, service national, maladie ou accident du travail, chômage indemnisé.

Cf Décret n°2014-350 du 19 mars 2014 (JO du 20 mars 2014) relatif à la retraite anticipée au titre des « carrières longues »

COMMENTAIRES

Mr Latour mars 2015 n'a pas atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite qui est fixé à 62 ans.

Mr Latour remplit les conditions requises pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue : âgé de 60 ans, un début d'activité en 1972 (avant l'âge de 20 ans), et plus de 166 trimestres cotisés.

L'indemnité de rupture conventionnelle n'est pas exonérée de cotisations de sécurité sociale, ni d'impôt.