

## La rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle est la rupture du contrat de travail à l'amiable entre le salarié et l'employeur.

L'employeur et le salarié doivent convenir en commun d'une rupture conventionnelle du contrat de travail.

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié.

**De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.**

La rupture conventionnelle peut être annulée par le [conseil de prud'hommes \(CPH\)](#) si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre. Exemples :

- La rupture conventionnelle a été signée dans un contexte de **harcèlement moral** (le harcèlement moral se manifeste par des agissements répétés pouvant entraîner, pour la personne qui les subit, une dégradation de ses conditions de travail pouvant aboutir à
  - une atteinte à ses droits et à **sa dignité**,
  - ou une altération de sa santé physique ou mentale,
  - ou une menace pour son évolution professionnelle.
- Si vous êtes **victime de harcèlement moral**, vous pouvez bénéficier de la protection de la loi, que vous soyez salarié, stagiaire ou apprenti.

Ces agissements sont **interdits**, même en l'absence de lien hiérarchique entre vous et l'auteur des faits.)

▪

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité de rupture.

Le salarié a également droit aux allocations de chômage s'il en remplit les [conditions d'attribution](#).

L'indemnité de rupture conventionnelle pour un employé :

Avant , l'employeur convie le salarié à l'[entretien préalable](#) duquel résulte l'[homologation de la rupture conventionnelle](#).

L'indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Un [simulateur est disponible](#) sur le site du service public afin de calculer son montant. ([article L. 1237 - 13 Code du travail](#)).

## Calcul du salaire de référence

Dans le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle, deux modalités pour déterminer le salaire mensuel de référence. Des deux, le mode adopté est celui **qui avantage l'employé** .

### En fonction du prorata

Première méthode : considérer la moyenne de la rémunération mensuelle brute de l'employé au cours des 12 derniers mois **précédant la signature de la rupture conventionnelle** (salaire & primes).

Si l'employé a moins d'un an d'ancienneté, son indemnité est calculée au prorata.( 1/12 de la rémunération mensuelle brute de l'employé).

exemple :

M employée de la société S, touche 1 500 € de rémunération brute, a 7 mois d'ancienneté.

la règle du ¼ s'applique. : :

$$I = 1\,500 \times 7/12 \times 1/4 = 218,75 \text{ €}$$

Pour toucher son indemnité de [chômage due à la rupture conventionnelle](#), il doit se munir de son attestation de Pôle Emploi qui lui a été délivrée par son

employeur lors de son départ, d'où l'importance d'**obtenir ce document**.

### **Si c'est l'employé(e) qui demande la rupture conventionnelle :**

Pour bénéficier d'une rupture conventionnelle, l'employé(e) doit rédiger une [lettre de demande de rupture conventionnelle](#) destinée à son employeur. Elle doit être envoyée avec un accusé de réception.

Pour son contenu, l'auteur y fait la demande d'un entretien préalable à la rupture conventionnelle comme le prévoit l'article L. 1237 - 11 du Code du travail. De cet entretien résulte la rédaction du cerfa de rupture conventionnelle qui débouchera sur l'indemnité de rupture conventionnelle.

## **Formulaire Cerfa de rupture conventionnelle**

Le cerfa de rupture conventionnelle constitue l'accord entre l'employeur et l'employé. Ils y mentionnent les modalités de départ et tout ce qui s'y réfère. Le document doit être signé par :

les deux parties et établi en 2 exemplaires, une pour chaque signataire.

À partir de cet instant, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours. Passé cette période, le cerfa de rupture conventionnelle est envoyé par l'employeur à la Direction régionale administrative des entreprises. Elle homologue la rupture conventionnelle.

## **Les obligations de l'employeur**

L'employeur a l'**obligation de transmettre trois documents à l'employé sortant** :

- **Le certificat de travail ;**
- **L'attestation de Pôle Emploi, qui lui permettra de toucher l'indemnité au chômage de**
- **Le reçu pour solde de tout compte.**
- Ce dernier document est tout aussi capital . Il retrace l'ensemble des sommes perçues par l'employé : salaires, primes, etc. L'employeur en conserve une copie

