Rupture conventionnelle homologuée

La Rupture Conventionnelle Homologuée (RCH) permet aux parties de mettre fin à un Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI) d'un commun accord. Dans le cadre de ce type de rupture, le salarié bénéficie au minimum du versement de l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si celle-ci est plus élevée) et des allocations chômage. Pour l'employeur, il s'agit d'un moyen simple, rapide et sécurisé pour mettre fin au contrat de travail dans la mesure où il n'est pas nécessaire de motiver cette rupture. Aucun préavis n'est applicable.

Attention

Il n'est pas possible de recourir à la rupture conventionnelle homologuée pour rompre :

- Un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ;
- Un contrat d'apprentissage ;
- Une période d'essai ;
- Un contrat de travail dans le cadre d'un accord de GPEC ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi.

De même, **la rupture conventionnelle homologuée ne doit pas être utilisée pour contourner des dispositions d'ordre public.**

La rupture conventionnelle ne peut être envisagée que si les obligations en matière d'élections professionnelles ont été respectées lorsque la consultation du CSE est obligatoire dans le cadre de la procédure de rupture envisagée (salariés élus ou assimilés).

La rupture conventionnelle homologuée est possible si :

→ Le contrat de travail du salarié est suspendu, quelle qu'en soit la raison (congé de maternité, accident du travail ou maladie professionnelle, congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé sans solde, etc.) ;
→ L'employeur rencontre des difficultés économiques (à condition que la rupture n'intervienne pas dans le cadre d'un accord de GPEC ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi et que la multiplication des ruptures conventionnelles ne constitue pas un détournement de la procédure de licenciement économique) ;
→ Il existe un différend entre les parties, sous réserve que le consentement à la rupture soit donné librement ;
→ Le salarié a été déclaré inapte à son poste de travail, sans qu'il y ait lieu de chercher à reclasser le salarié au préalable (Cass. soc. 09.05.2019 n°17-28767).

Conditions de validité d'une convention de rupture :

1 Le consentement du salarié doit être donné librement :

Tel n'est pas le cas si le salarié est induit en erreur ou s'il subit des pressions ou une violence psychologique au moment de la conclusion de la convention de rupture.

2 Une indemnité spécifique doit être versée au salarié :

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieure à celui de l'indemnité légale de licenciement ou, pour les employeurs des branches d'activités représentées par le Medef, la CPME ou l'UPA, au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Si le salarié a moins d'une année d'ancienneté, l'administration préconise de calculer l'indemnité au prorata du nombre de mois de présence.

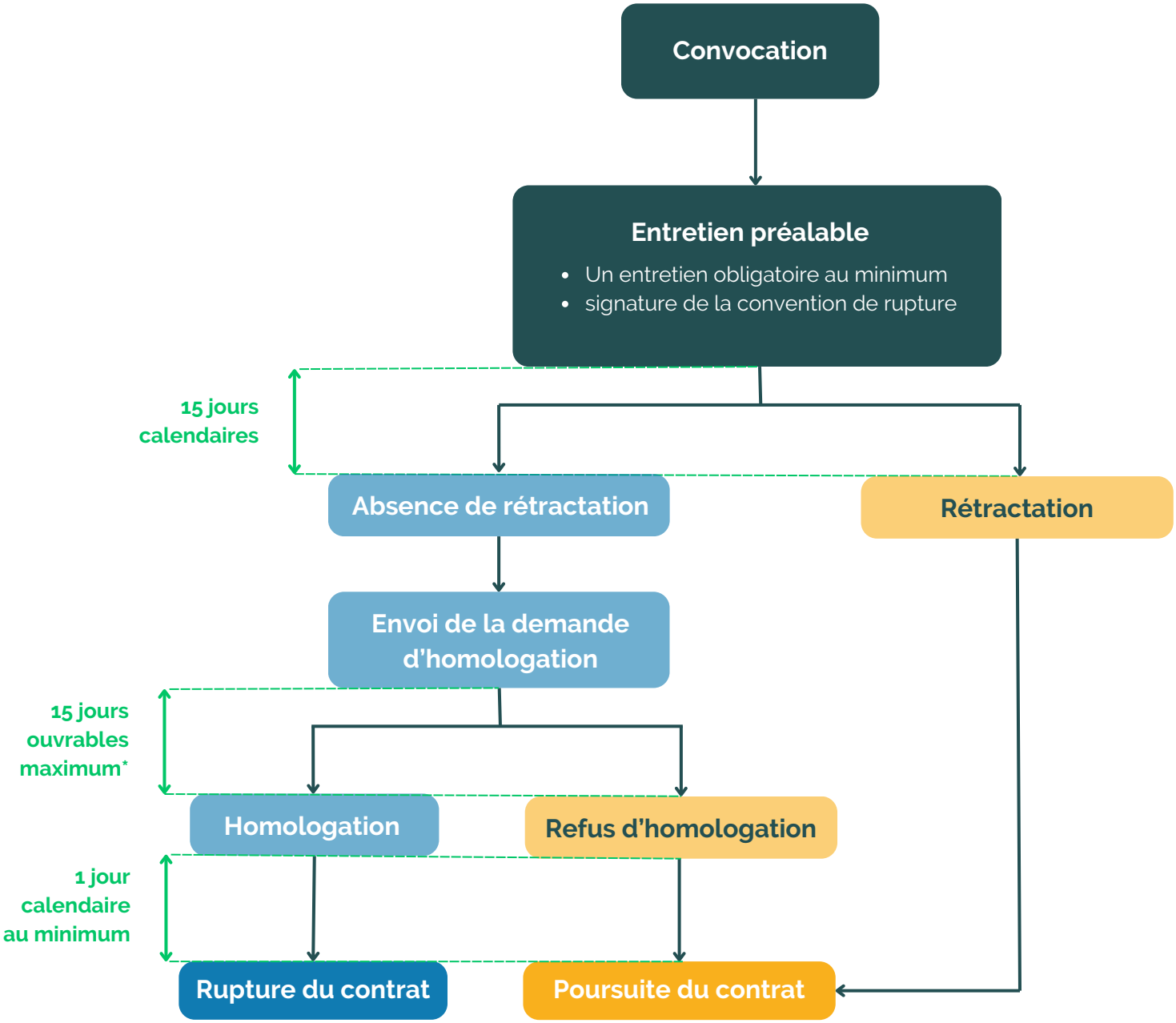
3 La rupture conventionnelle doit être homologuée par la DREETS :

L'homologation administrative est une formalité substantielle sans laquelle la rupture ne peut prendre valablement effet, même avec l'accord exprès des 2 parties. S'il s'agit d'un salarié protégé, la rupture doit être autorisée.

Il faut préparer le formulaire de rupture conventionnelle sur le site du gouvernement : **Accueil - TéléRC (travail.gouv.fr)**

Attention : La convention de rupture homologuée n'est pas une transaction. Elle ne met pas fin aux différends entre les parties. Le salarié peut demander l'annulation de la rupture conventionnelle notamment en cas de vice du consentement ou peut encore demander la condamnation de la société au paiement de dommages-intérêts en raison de la violation des conditions d'exécution de travail.

La procédure :



Les ruptures conventionnelles individuelles homologuées :

Régime fiscal

	Le salarié n'ayant pas droit à une pension de retraite légalement obligatoire	Le salarié ayant droit à une pension de retraite légalement obligatoire
IMPÔTS SUR LE REVENU	L'indemnité de rupture conventionnelle individuelle est exonérée à hauteur du plus élevé des trois montants suivants : • soit le double de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civiles précédent la rupture du contrat de travail. • soit la moitié du montant total des indemnités versées (hors éléments de salaire), si ce seuil est supérieur • 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. Les deux premiers montants sont retenus dans la limite maximale de 6 fois le montant du PASS en vigueur à la date du versement.	Soumission à l'impôt sur le revenu.

Régime social applicable depuis le 1er septembre 2023

Aux ruptures de contrat de travail dont le terme est postérieur au 31 août 2023

		Régime unique
COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE SALARIALE		Le cas échéant, la fraction de l'indemnité de rupture conventionnelle versée excédant les limites d'exonérations ou le plafonnement de 2 fois le montant du PASS est intégré dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, dans les conditions de droit commun.
CSG / CRDS		Exonération sur la part non imposable et dans la limite d'un montant maximum de 2 PASS, soit 92.368 € en 2024. Intégralement soumise si son montant est supérieur à 10 PASS (5 PASS en cas de cumul contrat de travail / mandat social).
A LA CHARGE DE L'EMPLOYEUR	FORFAIT SOCIAL	Non applicable
	CONTRIBUTION SPECIFIQUE (30%)	Soumission dès le 1er euro pour la part exonérée de cotisations sociales (inférieure ou égale à 2 PASS)
	COTISATIONS DE SECURITE SOCIALE PATRONALES	Pas soumise dans la limite de 2 PASS soit 92.368 € en 2024.

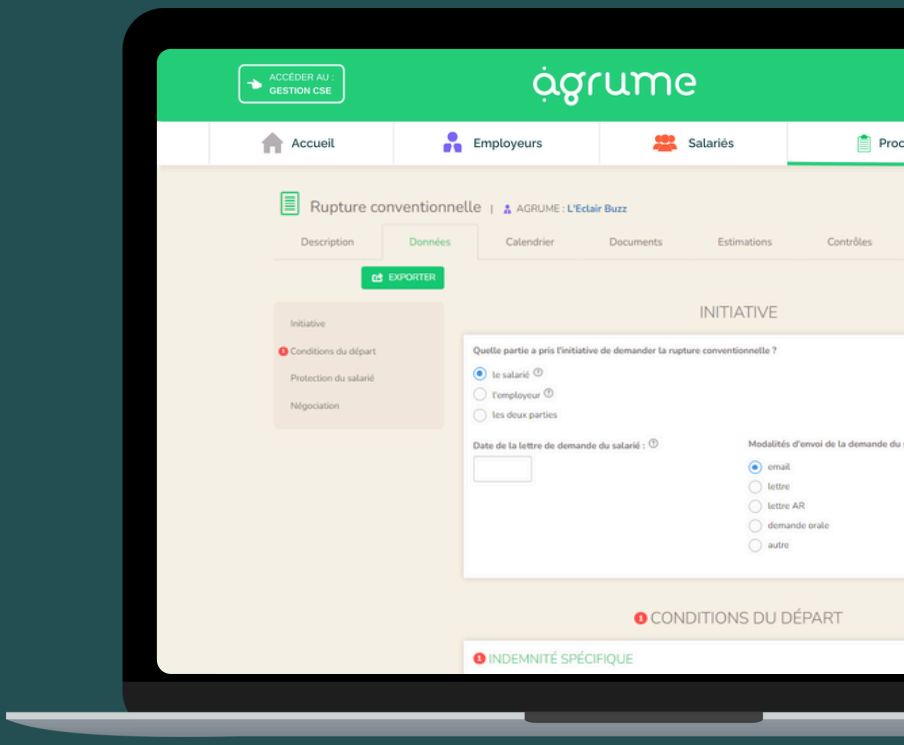
Une question ?

Nos équipes juridiques sont là pour vous répondre !

Notre offre **d'accompagnement juridique** vous permet de bénéficier quotidiennement et en illimité des conseils de nos équipes juridiques.

Pour en savoir plus :

contact@agrume.fr



agrume