



Quelle est ma situation en attendant mon départ ?

Jusqu'à la date prévue dans la convention, je reste salarié tout à fait normalement.

Il n'y a aucun préavis à effectuer.

Je peux prendre mes congés ou RTT restants.



Puis-je toucher le chômage ?

Après le délai de carence (voir ci-dessous), vous toucherez votre chômage.



A savoir absolument

- La partie supra-légale de votre indemnité provoquera une période de carence du paiement de vos indemnités chômage pouvant atteindre 6 mois. Vous risquez donc de perdre le bénéfice de votre négociation si vous n'y prenez garde. Ce délai est calculé ainsi :
Indemnité supra-légale/90 = nombre de jours de carence, (plafonné à 180 jours,) n'oubliez pas d'ajouter la carence pour les CP et 7 jours d'office.
- Lors de l'entretien obligatoire, vous pouvez être assisté par un élu CFTC, nous vous recommandons absolument cette démarche, votre délégué saura au mieux ce qu'il est possible d'obtenir pour vous.
- Une rupture conventionnelle peut être signée même si le salarié est sous le coup d'une procédure disciplinaire.
- La signature d'une rupture conventionnelle n'exclue pas les recours juridiques si vous avez un différend avec l'employeur.

Textes de référence :

Code général des impôts: art 80 duodecimes et art 79 à 81 ter.

Code du travail art. L.1237-11 à L.1237-16

Circulaire 2009-076 du 18 septembre 2009

Instruction DGT 2009 du 8 décembre 2009.

CFTC : la compétence ça rassure !



La CFTC vous informe :

(mise à jour après ordonnances Macron)

Rupture Conventionnelle

Qui la demande ?

Quelles sont les démarches ?

Quels sont les délais ?

Calcul de l'indemnité ?

Est-ce imposable ?

Le chômage

A savoir absolument !

CFTC : la compétence ça rassure !



Qui la demande ?

La rupture conventionnelle peut être demandée par le salarié ou proposée par l'employeur.

Mais elle doit être librement consentie et sans pression de la part de l'employeur faute de nullité.



Quelles sont les démarches ?

L'employeur et le salarié doivent signer une convention de rupture qui doit être validée par l'inspection du travail

Il peut avoir plusieurs entrevues entre le salarié et l'employeur, mais au moins un entretien formalisé est obligatoire.

Une convention est signée entre l'employeur et le salarié. Elle doit comporter les éléments suivants :

- date de fin de contrat
- Montant de l'indemnité de rupture
- date à partir de laquelle la convention est envoyée à l'inspection du travail.

L'employeur et l'employé ont ensuite 15 jours calendaires de réflexion avant que l'une ou l'autre des parties envoie le dossier à l'inspection du travail qui dispose de 15 jours ouvrés pour donner son aval.

Faute de réponse équivaut à acceptation de l'administration

Bon à savoir

L'inspection du travail refusera la rupture conventionnelle, si elle ne respecte pas les délais de réflexion et d'autorisation, si les indemnités sont sous le seuil légal Elle refusera également si le consentement du salarié a été forcé Ou si la rupture a été imposé au salarié en vue de l'empêcher de bénéficier des dispositions prévues pour un licenciement économique.



CFTC : la compétence ça rassure !



Montant de l'indemnité de rupture

L'indemnité légale de rupture conventionnelle se calcule ainsi :

- Pour les 10 premières années : 0,25 de mois de salaire par année d'ancienneté
- A partir de la 11 eme année : 0.33 de mois par année d'ancienneté

Par exemple : je touche 2 000 € brut

- J'ai 8 ans d'ancienneté :

$$\text{Mon indemnité est : } 2\,000 \times 0,25 \times 8 = 4\,000 \text{ €}$$

- J'ai 15 ans d'ancienneté

$$\text{Mon indemnité est : } 2\,000 \times 0,25 \times 10 = 5\,000 \text{ €}$$

$$\text{Plus } +2\,000 \times 0,33 \times 5 = \underline{\underline{3\,333 \text{ €}}}$$

$$\text{Soit au total } = 8\,333 \text{ €}$$



Imposition

L'indemnité légale de rupture est exonérée d'impôt

La partie supra légale est exonérée à la plus haute des limites suivantes

□ 2 fois le montant de la rémunération brute annuelle que vous avez perçue l'année précédant votre licenciement, dans la limite de 228 240 € pour les indemnités encaissées en 2015

50 % du montant de l'indemnité perçue dans la même limite de 228 240 € pour les indemnités encaissées en 2015

L'indemnités légale de rupture conventionnelle est exonérée de charges sociales. Elle est également exonérée de CSG.

La partie supra -égale est soumise au forfait social 20%, mais bénéficie des mêmes exonérations que les impôts.

CFTC : la compétence ça rassure !