La rupture conventionnelle sans indemnité

Description

De nombreux salariés se posent la question de savoir s'il est possible de réaliser une demande de rupture conventionnelle sans indemnité. Classiquement, la rupture conventionnelle (également appelée licenciement à l'amiable) est très intéressante pour le salarié qui souhaite quitter son poste car elle permet de bénéficier du droit au chômage et d'une indemnité conventionnelle. En pratique, certains employeurs refusent d'établir une convention de rupture car ils ne souhaitent pas verser cette indemnité. Face à ce constat, certains salariés sont prêts à se passer de cette somme pour conserver leur droit aux allocations chômage. Est-ce possible ?

Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle
Gérer une rupture conventionnelle en toute sérénité

L'indemnité de rupture conventionnelle est-elle obligatoire ?

Il est obligatoire de verser une indemnité de rupture au salarié qui met un terme à son contrat de travail suite à une rupture conventionnelle. Le non-respect de cette condition entraîne un refus d'homologation de la convention de rupture par l'administration.

Les conditions de la rupture conventionnelle

Les conditions de la rupture conventionnelle sont prévues dans les articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail. Ces règles encadrent la procédure de son initiation jusqu'à son homologation par la DIRECCTE.

Il en ressort qu'un salarié qui signe une rupture conventionnelle doit obligatoirement percevoir une indemnité suite à la fin de son contrat de travail. Cette indemnité doit être versée quelle que soit son ancienneté et ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Son montant varie selon l'ancienneté du salarié et de la rémunération qu'il perçoit. Il est possible d'estimer ce montant avec le simulateur disponible sur le site officiel du gouvernement.

© 2023 LEGALPLACE SAS

L'employer doit ensuite également s'acquitter d'un forfait social de rupture conventionnelle, imposition sur les indemnités versées au salarié.

Le salarié et l'employeur peuvent-ils convenir d'une indemnité nulle ?

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est prévue par l'article L. 1237-13 du Code du travail. Le montant de cette indemnité peut être négociée avec l'employeur. En revanche, il doit obligatoirement être supérieur :

- au montant de l'indemnité légale de licenciement dont le calcul est détaillé dans l' article R. 1234-2 du Code du travail ;
- au montant de l'indemnité de licenciement prévue dans l'éventuelle convention collective lorsque son montant est supérieur.

Il résulte de ces exigences légales qu'il n'est pas possible de négocier un montant d'indemnité égal à zéro. Le non-respect de ces règles aura pour conséquence un refus d'homologation de la convention de rupture par l'administration.

Le refus d'homologation de la convention de rupture par la DIRECCTE

L'homologation de la convention de rupture conventionnelle peut être refusée dès lors que les conditions légales n'ont pas été respectées, par exemple :

- Le consentement d'une des parties n'est pas valable (en cas de harcèlement par exemple)
- L'assistance des parties ne respecte pas les règles imposées
- Le délai de rétractation n'a pas été respecté
- Le montant de l'indemnité est inférieur au minimum légal ou conventionnel

Au vu de ces conditions, une convention de rupture qui ne prévoit aucune indemnité au bénéfice du salarié est systématiquement rejetée par l'administration. La DIRECCTE envoie alors un courrier détaillant les motifs de ce refus à l'employeur et au salarié. Cette décision peut être contestée devant le conseil de prud'hommes mais les chances de succès d'un tel recours sont quasiment inexistantes dans le cas d'une rupture conventionnelle sans indemnités.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Quelles sont les alternatives à la rupture conventionnelle sans indemnité ?

Les raisons qui poussent un salarié à vouloir mettre un terme à son contrat de travail peuvent être très variées. Dès lors, il existe plusieurs alternatives à la conclusion d'une rupture conventionnelle avec son employeur.

L'abandon de poste

L'abandon de poste est l'alternative dont le résultat se rapproche le plus d'une rupture conventionnelle. Néanmoins, cette pratique peut s'avérer dangereuse pour le salarié.

Qu'est-ce qu'un abandon de poste ?

L'abandon de poste se définit comme une absence injustifiée et répétée du salarié sur son lieu de travail. À la suite de ces absences, l'employeur envoie une mise en demeure de reprendre le travail ou de justification d'absence au salarié. Sans réponse de ce dernier, il peut déclencher une procédure disciplinaire en le convoquant à un entretien préalable en vue de son licenciement.

Le type de licenciement qui résulte d'un abandon de poste varie selon les circonstances. Il pourra donner lieu à un licenciement :

- Pour faute réelle et sérieuse qui permet au salarié de toucher des indemnités de licenciement
- Pour faute grave qui prive le salarié de ses indemnités de licenciement.

À noter : l'article L. 1237-1 du Code du travail précise qu'une absence prolongée et injustifiée de la part du salarié ne peut en aucun cas être assimilée à une démission.

Les inconvénients de l'abandon de poste

Le salarié en abandon de poste ne perçoit pas de salaire. Cette situation perdure le temps que l'employeur licencie son salarié. Pendant cette intervalle, il ne pourra donc pas obtenir d'attestation employeur lui permettant de s'inscrire à France travail (anciennement Pôle Emploi). Privé de salaire et d'allocation chômage, le salarié ne va donc percevoir aucune rémunération jusqu'à ce que son licenciement soit effectif. Cela peut prendre un certain temps étant donné que l'employeur n'a aucune obligation

© 2023 LEGALPLACE SAS

de licencier le salarié.

De plus, la nature du licenciement peut varier en fonction des circonstances dans lesquelles le salarié s'absente sans justification. Si son abandon de poste nuit à l'entreprise alors il s'expose à un licenciement pour faute grave. Cela le prive de préavis et d'indemnité de licenciement. En revanche, il conserve son indemnité compensatrice de congés payés et son droit aux allocations chômage.

Le congé pour création d'entreprise

Le congé pour création d'entreprise peut constituer une alternative pour le salarié qui souhaite se lancer dans entrepreneuriat. Ce congé a une durée d'un an en moyenne. Pendant ce temps, l'entreprise a l'obligation de conserver la place du salarié mais ne doit pas lui verser de salaire. De son côté, le salarié peut tenter de créer son entreprise tout en ayant une solution de secours en cas d'échec. À l'inverse, en cas de succès entrepreneurial, le salarié peut simplement mettre un terme à son contrat lors de son retour en entreprise.

Le Code du travail prévoit également d'autres formes de congés tels que le congé sabbatique ou le congé sans solde. Ces alternatives peuvent convenir à certains salariés selon les projets qu'ils ont suite à leur contrat de travail actuel.

Le temps partiel

Le salarié peut négocier des aménagements de son contrat de travail avec son employeur. Le CDI en temps partiel permet au salarié de se consacrer à de nouvelles activités tout en conservant un salaire régulier qu'il pourra cumuler avec les revenus issus de ses nouvelles activités.

La démission

La démission est une rupture du contrat de travail dans laquelle le salarié n'a pas besoin d'expliquer les raisons qui le pousse à quitter son poste. Pour être valable, elle doit être clairement manifestée par le salarié, elle ne se présume pas. La loi ne prévoit pas de procédure particulière mais l'usage est de prévenir directement l'employeur par écrit ou par oral.

Attention : le salarié qui démissionne n'a pas le droit au chômage et ne touche pas d'indemnité de départ.

© 2023 LEGALPLACE SAS

Voir aussi : La rupture conventionnelle SYNTEC

© 2023 LEGALPLACE SAS