



Direction des ressources humaines Groupe
Direction des relations sociales, des règles RH et des instances réglementaires nationales

La rupture conventionnelle des salariés

DATE D'APPLICATION

A compter du 01/04/2022

EN SYNTHÈSE

La présente instruction intègre les changements apportés par les décrets cités ci-dessous qui concernent la réglementation relative à la rupture conventionnelle des salariés.

Le décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 a revalorisé l'indemnité légale de licenciement.

Le décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 remplace les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) à compter du 1^{er} avril 2021.

Le décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 rend obligatoire, à compter du 1^{er} avril 2022, le recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail.

DESTINATAIRES

Tous services

ABROGATION

CORP-DRHRS 2015-0128 du 28 mai 2015

CONTACT

celine.delacour@laposte.fr

Valérie DECAUX
Directrice des Ressources Humaines du Groupe

Référence : INSTRUCTION_2022_245
Date : 12/10/2022



SOMMAIRE

| | | |
|------------|---|-----------|
| 1 | CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE | 5 |
| 1.1 | SITUATIONS NE PERMETTANT PAS DE CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE | 6 |
| 1.2 | SITUATIONS PARTICULIERES | 6 |
| 2. | PROCEDURE | 7 |
| 2.1 | ENTRETIENS ET ASSISTANCE DES PARTIES | 7 |
| | 2.1.1 CONVOCATION ET ASSISTANCE DES PARTIES (CF. MODELES EN ANNEXES 1, 2 ET 3) | 7 |
| | 2.1.2 OBJET DU OU DES ENTRETIEU(S) | 7 |
| | 2.1.2.1 INFORMATIONS DU SALARIE PENDANT LE OU LES ENTRETIEU(S) | 8 |
| | 2.1.2.2 DETERMINATION DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE | 8 |
| | 2.1.2.2.1 MONTANT DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE | 8 |
| | 2.1.2.2.2 CALCUL DU SALAIRE DE REFERENCE | 9 |
| 2.2 | SIGNATURE DES DOCUMENTS ACTANT LA RUPTURE CONVENTIONNELLE | 9 |
| | 2.2.1 LA CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE (CF. ANNEXES 6 ET 7) | 10 |
| | 2.2.2 LE FORMULAIRE DE DEMANDE D'HOMOLOGATION (CF. ANNEXE 4) | 10 |
| | 2.2.2.1 FORMULAIRE EN LIGNE | 10 |
| | 2.2.2.2 FORMULAIRE CERFA | 11 |
| | 2.2.3 DELAI DE RETRACTATION | 11 |
| 2.3 | HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE | 12 |
| | 2.3.1 Transmission de la demande d'homologation à la DREETS | 12 |
| | 2.3.2 Procédure d'instruction de la demande par la DREETS | 12 |
| | 2.3.3 Eléments vérifiés par la DREETS | 13 |
| | 2.3.4 Procédure de rupture conventionnelle applicable aux salariés protégés | 14 |
| 2.4 | RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL | 16 |
| | 2.4.1 Date de rupture | 16 |
| | 2.4.2 Effets et conséquences de la rupture | 16 |
| | 2.4.3 Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle | 17 |



| | | |
|---|---|-----------|
| 2.4.3.1 | Salarié ne pouvant pas prétendre à une pension de retraite | 18 |
| 2.4.3.2 | SALARIE EN DROIT DE BENEFICIER D'UNE PENSION DE RETRAITE | 18 |
| 2.4.4 | Droit aux allocations d'assurance chômage | 18 |
| 3 | CONTENTIEUX | 18 |
| 4 | ARCHIVAGE | 19 |
| 5 | REFERENCES REGLEMENTAIRES | 19 |
| 5.1 | REFERENCES LEGALES ET REGLEMENTAIRES | 19 |
| 5.2 | REFERENCES INTERNES | 21 |
| 5.3 | REFERENCES INTERNES ABROGEES | 21 |
| 6 | ANNEXES | 21 |
| ANNEXE 1 : MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A UN ENTRETIEN EN VUE D'EXAMINER UNE EVENTUELLE RUPTURE CONVENTIONNELLE | | 23 |
| ANNEXE 2 : MODELE DE LETTRE DE RENONCIATION A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE | | 25 |
| ANNEXE 3 : MODELE DE LETTRE DE CONVOCATION A UN DEUXIEME ENTRETIEN EN VUE D'EXAMINER UNE EVENTUELLE RUPTURE CONVENTIONNELLE | | 26 |
| ANNEXE 4 : FORMULAIRE DE DEMANDE D'HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE | | 27 |
| ANNEXE 5 : FORMULAIRE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'UN SALARIE PROTEGE OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL | | 29 |
| ANNEXE 6 : MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE | | 31 |
| ANNEXE 7 : MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE CONCERNANT UN SALARIE PROTEGE OU UN MEDECIN DU TRAVAIL | | 35 |



| | |
|--|-----------|
| ANNEXE 8 : LETTRE DE CONVOCATION A LA REUNION DE LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE D'UN SALARIE PROTEGE OU D'UN MEDECIN DU TRAVAIL | 39 |
|--|-----------|

| | |
|--|-----------|
| 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 | 40 |
|--|-----------|

| | |
|--|-----------|
| ANNEXE 10 : FICHE ETABLIE PAR LE MINISTERE DU TRAVAIL RELATIVE A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE | 41 |
|--|-----------|

| | |
|--|-----------|
| ANNEXE 11 : REGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE | 48 |
|--|-----------|

| | |
|---|-----------|
| GRILLE D'ANALYSE D'OUVERTURE DU DROIT A LA RETRAITE POUR LA METROPOLE, CORSE, MARTINIQUE, GUADELOUPE, GUYANE ET LA REUNION | 52 |
|---|-----------|

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| GRILLE D'ANALYSE POUR MAYOTTE | 54 |
|--------------------------------------|-----------|

| | |
|---|-----------|
| GRILLE D'ANALYSE POUR SAINT PIERRE ET MIQUELON | 55 |
|---|-----------|

| | |
|--|-----------|
| EXEMPLES DE GRILLES D'ANALYSE DES DROITS A RETRAITE ET A RETRAITE ANTICIPEE DES SALARIES AGES DE PLUS DE 57 ANS AU MOMENT DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE (METROPOLE) | 57 |
|--|-----------|



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 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 (CDI). Les salariés en contrat à durée déterminée (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 est soumise à la procédure 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 respecte 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, la rupture conventionnelle est la seule rupture basée sur un commun accord.
La rupture amiable est, elle, possible uniquement pour les départs volontaires dans le cadre d'un accord de gestion prévisionnelle et des emplois et des compétences (GPEC) ou de plan de sauvegarde de l'emploi (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. Ainsi, contrairement à une transaction, la rupture conventionnelle ne garantit pas d'un éventuel contentieux sur la rupture du contrat de travail.
La conclusion d'une transaction suite à une rupture conventionnelle est possible mais n'est valable que si elle intervient après 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.

1.1 Situations ne permettant pas de conclure une rupture conventionnelle

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 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 GEPC et des PSE (article L. 1237-16 du Code du Travail).

1.2 Situations particulières

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. Dans ce cas, cette démarche s'opère impérativement sans fraude ou vice du consentement c'est-à-dire en veillant au respect de la législation protectrice des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

De la même façon, la Cour de cassation a admis¹, 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 du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité ainsi que pendant les 4 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 La Poste et du salarié de rompre le contrat.

Toute 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 invalident la convention.

¹ Cass.soc. 25 mars 2015, n° 14-10.14



2. Procédure

2.1 Entretiens et assistance des parties

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

La Poste et le salarié qui souhaitent mettre fin au contrat de travail qui les lie par une rupture conventionnelle, doivent convenir de son principe lors d'un ou plusieurs entretiens.

Ce ou ces entretiens (cf. [annexes 1, 2 et 3](#)) permettent de négocier les conditions financières et matérielles de la rupture et de les finaliser afin 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 entretiens (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 (cf. [annexe 4](#)) 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 du salarié.

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.

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 le représentant de La Poste au préalable et le plus rapidement possible. Dans ce cas, le représentant de La Poste 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 entretiens que l'employeur peut également être assisté.

Nota : au cours de ces entretiens, ni le salarié, ni La Poste ne peuvent se faire assister d'un avocat.

2.1.2 Objet du ou des entretien(s)

L'entretien entre La Poste et le salarié a pour objet de négocier et définir les principes et les modalités de la rupture. C'est à ce stade de la procédure que l'indemnité de rupture conventionnelle se négocie.



2.1.2.1 Informations du salarié pendant le ou les entretien(s)

Pour garantir la liberté du consentement du salarié, il est important qu'il sache notamment :

- 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),
- 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 rétractation ([cf. § 2.2.3](#): délai de rétractation),
- 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 est fonction de son ancienneté. Elle doit être au moins égale aux montants suivants :

- **Pour les salariés ayant moins de 2 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 (1/4 de mois de salaire par année 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.

Exemple : un salarié ayant 7 mois d'ancienneté et percevant un salaire brut mensuel moyen de 2 000 € aura droit à une indemnité de rupture conventionnelle au moins égale à :

$$(2\ 000 * 1/4) * 7/12 = 291,66 \text{ €}$$

- **Pour les salariés ayant plus de 2 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 (1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 1/3 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 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 calculs de l'indemnité de rupture conventionnelle doit être effectuée pour appliquer le montant le plus favorable.

La loi ne fixe aucun montant maximum.

2.1.2.2 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 3 derniers mois.

La fiche technique relative à la rupture conventionnelle, élaborée par le Ministère du travail ([cf. 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, sauf dans le cas où l'absence est liée à la maladie. Dans ce cas, il faut prendre en compte le salaire des 3 ou 12 derniers mois de salaire précédent l'arrêt de travail pour maladie².
- 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 ces sommes au prorata.

2.2 Signature des documents actant la rupture conventionnelle

Après le ou les entretiens 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 convention de rupture,
- Le formulaire de demande d'homologation.

² Cass.soc. 23 mai 2017, n° 15-22.223.



2.2.1 La convention de rupture conventionnelle (cf. [annexes 6 et 7](#))

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 de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

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 DREETS).

Un exemplaire de la convention doit être remis à chacune des parties. L'exemplaire revenant au salarié doit lui être remis directement en main propre contre décharge ou par LRAR.

2.2.2 Le formulaire de demande d'homologation (cf. [annexe 4](#))

2.2.2.1 Formulaire en ligne

La transmission du formulaire de la demande d'homologation par téléservice est obligatoire depuis le 1^{er} avril 2022 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 réduit. En effet, la télésaisie cadre la demande, en contrôlant la saisie, le respect des délais légaux et le montant de l'indemnité de rupture.

Le représentant de La Poste remplit en ligne le formulaire, le télécharge et l'imprime pour signature du responsable ayant délégation de pouvoir et du salarié. Il remet au salarié un exemplaire de la demande d'homologation signée.

En revanche, 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 [annexe 9](#)).

Nota Bene : toutefois, il est toujours possible d'effectuer cette démarche par le dépôt du formulaire (cf. Cerfa n° 14598*01) à la DREETS, si l'une des parties lui indique ne pas être en mesure d'utiliser le téléservice³.

³ Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail.



2.2.2.2 Formulaire Cerfa

Dans les cas où le formulaire en ligne n'est pas utilisé, il convient d'utiliser le 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 (cf. [annexe 4](#)).

Ce 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.

Le formulaire [Cerfa 14598*01](#) est accessible sur le site Opérations RH.

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 DREETS, 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.



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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

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 DREETS

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

Le formulaire de demande d'homologation devra être envoyé à la DREETS ou déposé aux coordonnées indiquées, si la demande a été faite par téléservice. Dans ce cas, un exemplaire original de la rupture conventionnelle devra être scanné au format PDF et transmis pour homologation via le site « TéléRC ».

La DREETS 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 DREETS

À compter de la date de réception de la demande, la DREETS 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 de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

A l'arrivée de la demande d'homologation, la DREETS adresse à chaque partie un accusé de réception de cette demande qui précise la date de réception, la date d'expiration du délai d'instruction et la mention qu'à défaut de décision dans le délai d'instruction l'homologation est réputée acquise⁴.

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 DREETS territorialement compétente et expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures⁵.

Exemple : pour une demande d'homologation parvenue le lundi 3 janvier 2022, le délai d'instruction de 15 jours ouvrables débute le mardi 4 janvier et expire le jeudi 20 janvier à minuit.

⁴ Il se peut qu'en pratique des DREETS n'accusent pas réception des demandes.

⁵ 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.



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

Il convient de préciser que le calcul 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 DREETS 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.

2.3.3 Éléments vérifiés par la DREETS

La DREETS 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 12 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 12 mois, il convient de prendre en compte l'ensemble des salaires perçus,
- La tenue d'au moins un entretien,
- Les noms du ou des 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 DREETS 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 DREETS 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 :

- 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 candidatures ;
- 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 cessation 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 que 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 ;

- Le salarié membre du conseil ou administrateur d'une caisse de sécurité sociale, mentionné à l'article L. 231-11 du Code de la Sécurité Sociale, les membres ayant cessé leur fonction 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 ;
 - 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 fonction 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 ;
- Les médecins du travail.

En cas de rupture conventionnelle des salariés susvisés, aucune demande d'homologation ne doit être adressée à la DREETS. 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 la direction qui emploie le salarié bénéficiant de la protection au moyen du formulaire Cerfa spécifique⁶ ([cf. annexe 5](#)).

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

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

⁶ 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.



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 2 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,
- 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 cessation 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.

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 DREETS.

Cependant, pour des raisons pratiques, comme il est impossible de prévoir la date de notification de l'acceptation de l'homologation, 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.

- 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.

- Paiement des sommes dues

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](#)).

- 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 :

- Etre bénéficiaire d'une allocation d'assurance chômage,
- Avoir une ancienneté continue de 3 mois à La Poste à la date de fin du contrat pour les garanties de prévoyance,
- Avoir une ancienneté continue de 3 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 plein⁷.

La condition s'apprécie au regard du régime de base dont relève l'intéressé au titre de l'emploi occupé au moment de la rupture conventionnelle.

Les règles d'assujettissement sont détaillées dans [l'annexe 11](#) de la présente note.

⁷ Circulaire DSS/DGPD/SD5B/2009/210 du 10 juillet 2009 relative au régime social des indemnités versées en cas de 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 l'instruction_2022_20 du 16 février 2022 relative au régime fiscal et social des indemnités de rupture (salariés, fonctionnaires et agents contractuels de droit public).

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 entretiens en vue 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 chômage⁸ et de prendre contact avec le service public de l'emploi.

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.

⁸ 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).



4 Archivage

La direction concernée doit envoyer au CSRH les documents suivants afin qu'ils soient classés dans la chemise 1 du dossier du personnel :

- La lettre de demande de rupture conventionnelle dans le cas où la demande d'entretien est à l'initiative du salarié ;
- La ou les convocations 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 DREETS (salariés non protégés) ou l'inspection du travail (salariés protégés) ;
- La notification transmise par la DREETS ou l'attestation d'homologation ou autorisation expresse de l'inspecteur du travail (pour les salariés protégés) ;
- La grille d'analyse des droits à pension de retraite du salarié ;
- Le certificat de travail ;
- L'attestation Pôle Emploi ;
- Le reçu pour solde de tout compte.

5 Références réglementaires

5.1 Références légales et réglementaires

- 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) ;
- 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 ;
- Décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail ;
- Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 remplace les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) par les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).
- Décret n° 2020-1545 du 9 décembre 2020 relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, des directions départementales de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions départementales de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations ;
- Décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement ;
- Arrêté du 8 février 2012 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée ;
- 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 ;
- 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 Références 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 ;
- BRH CORP-DRHG-2020-079 du 29 juin 2020 portant sur les salariés protégés et la protection des médecins du travail à La Poste ;
- Instruction_2022_20 du 16 février 2022 relative au régime fiscal et social des indemnités de rupture (salariés, fonctionnaires et aco de droit public).

5.3 Références internes abrogées

- 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 ;
- 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 n° 2014.07 du 21 mai 2014 relatif au régime fiscal et social de l'indemnité de 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/cessations_fonction_cdi/rupture_conventionnelle/rupture_conv_somm.htm



ANNEXE 1 : Modèle de lettre de convocation à un entretien en vue d'examiner une éventuelle 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,

Si l'initiative relève de La Poste :

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).

Lors de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire assister par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Dans ce cas, et conformément à la réglementation, vous voudrez bien m'informer préalablement à cet entretien de votre décision de vous faire assister.

Vous avez également 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.

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 afin que nous puissions échanger sur leurs contenus.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nom et qualité du signataire

Signature

Pièces jointes :

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



ANNEXE 2 : Modèle de lettre de renonciation à 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,

Si initiative de La Poste :

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



ANNEXE 3 : Modèle de lettre de convocation à un deuxième entretien en vue d'examiner une éventuelle 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. Dans ce cas, vous voudrez bien m'informer préalablement de votre décision de vous faire assister.

Vous avez également 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



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 | |
| <i>Dont primes annuelles ou exceptionnelles au cours des 3 derniers mois</i> | | | |

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) :



► 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 (somme 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 déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation peut donc être transmise à la DIRECCTE (ou à la DIECCTE) 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 pour les données qui nous enregistrons à partir de vos réponses.



ANNEXE 6 : Modèle de convention de rupture conventionnelle

Une convention de rupture conventionnelle est conclue

Entre les soussignés :

La Poste, Société anonyme au capital de 5 620 325 816 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé au 9 rue du colonel Pierre Avia 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 entendus 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.

1.2. Entretiens

Après (nombre) entretien(s), les soussignés ont 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 (à enlever avant l'envoi au salarié) : 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 La Poste.

- 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. Le représentant de La Poste s'est donc également présenté seul aux entretiens.

2. **Conditions de la rupture**

2.1. Date de la cessation définitive du contrat

Observation (à enlever avant l'envoi au salarié) : 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 pour tenir compte des délais d'acheminement du courrier. 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.

Observation (à enlever avant l'envoi au salarié) : 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 (à enlever avant l'envoi au salarié) : 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 leurs 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 faut ajouter, selon la situation :

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 La Poste 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 faut 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 faut ajouter :

A la date de son départ de La Poste, 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 devra intervenir 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 DREETS.



5. Conditions suspensives (*facultatif*)

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 DREETS.

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 du représentant de La Poste



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

Une convention de rupture conventionnelle est conclue

Entre les soussignés:

La Poste, Société anonyme au capital de 5 620 325 816 euros, immatriculée sous le numéro 356 000 000 RCS Paris, dont le siège social est situé au 9 rue du colonel Pierre Avia 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 d'une 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 entendus 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.

1.2. Entretiens

Après (nombre) entretien(s), les soussignés ont convenu 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 (à enlever avant envoi au salarié): 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. Le représentant de La Poste 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 (à enlever avant envoi au salarié): 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 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 (à enlever avant envoi au salarié): 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 (à enlever avant envoi au salarié): 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 faut ajouter, selon la situation :

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 La Poste 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 faut 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 faut 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 (à enlever avant envoi au salarié): 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. 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 territorialement compétente dont dépend la direction qui emploie Mme / M....⁹.

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 en cas de refus d'autorisation expresse ou de rejet 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 du représentant de La Poste

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.



Annexe 8 : Lettre de convocation à la réunion de la commission consultative paritaire d'un salarié protégé ou d'un médecin 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.



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

Observations : (à enlever avant envoi au salarié) : La présente demande doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend la direction 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) à La Poste 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>.

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



Annexe 10 : Fiche établie par le ministère du travail relative à la rupture conventionnelle

Dans les conditions fixées par les art. L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du Travail, l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du CDI qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du CDI obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les 2 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.

A l'occasion de cette rupture conventionnelle, le salarié perçoit une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle », dont le montant ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement.

Observations : le portail TéléRC permet d'effectuer en ligne une demande d'homologation de rupture conventionnelle d'un CDI.

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 qui les lie. Elle n'est possible que pour les 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, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

- Selon la Cour de cassation, l'existence d'un différend entre les parties au contrat n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de rupture conventionnelle conclue en application de l'art. L. 1237-11 du Code du Travail (arrêt du 30 sept. 2013, n° 12-19.711).
- Selon la Cour de cassation, en l'absence de vice du consentement, l'existence de faits de harcèlement moral n'affecte pas en elle-même la validité de la rupture conventionnelle (arrêt du 23 janv. 2019, n° 17-21.550). A contrario, si à la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, le salarié était dans une situation de violence morale en raison du harcèlement moral et des troubles psychologiques qui en sont découlés, le vice du consentement est caractérisé, entraînant la nullité de la convention de rupture (arrêt du 29 janv. 2020, n° 18-24.296).
- Sauf dispositions légales contraires, la rupture du CDI par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre de la rupture conventionnelle homologuée, dans la mesure où ce dispositif garantit la liberté du consentement des parties. Dès lors, la rupture du contrat par accord des parties qui intervient en dehors de ce cadre, doit s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit, pour le salarié, aux indemnités prévues dans ce cas (arrêt de la Cour de cassation du 15 oct. 2014, n° 11-22.251).

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



- Des accords issus de la négociation menée, dans le cadre prévu par les art. L. 2242-10 et L. 2242-21 du Code du Travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Des plans de sauvegarde de l'emploi dans les conditions définies par l'art. L. 1233-61 du Code du Travail ;
- Des accords collectifs mentionnés à l'art L. 1237-17 du Code du Travail (accord collectif portant GPEC ou rupture conventionnelle collective).

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 collectifs mentionnés ci-dessus 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. En ce sens, on peut se reporter à l'arrêt de la Cour de cassation du 6 janv. 2021. 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 1 000 salariés et entreprises en redressement ou liquidation judiciaire), l'employeur doit proposer le contrat de sécurisation professionnelle avec :

- Une allocation correspondant à 75 % de son salaire journalier de référence, versée à compter du lendemain de la rupture de contrat (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 possibilité de bénéficier, dans certaines circonstances, d'une indemnité différentielle de reclassement.



2. Dans les entreprises ou groupes de 1 000 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 qui excède le préavis.

Quelle est la procédure ?

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

Le défaut du ou des entretiens prévus à l'art. L. 1237-12 du Code du Travail relatifs à la conclusion d'une convention de rupture entraîne la nullité de la convention. C'est à la partie (salarié ou employeur) qui invoque cette cause de nullité d'en établir l'existence.

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 de la délégation du personnel du comité social et économique, 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 la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS – DDETS), précisément dans chaque section d'inspection du travail, et dans chaque mairie.

A noter : depuis le 1^{er} avr. 2021, en application du décret n° 2020-1545 du 9 déc. 2020, les anciennes « directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi » (DIRECCTE) et « directions régionales de la cohésion sociales » (DRCS) sont regroupées pour devenir les « directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités » (DREETS).

Si le salarié choisit de 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'art. L. 1234-9 du Code du Travail (voir précisions ci-dessous).



Cette convention fixe également la date de rupture du contrat, 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 févr. 2013).

L'exemplaire qui revient au salarié doit, en outre, lui être remis directement (et pas à un tiers), afin de garantir son libre consentement en lui permettant d'exercer ensuite son droit de rétractation en connaissance de cause (arrêt de la Cour de cassation du 7 mars 2018).

Sauf accord express des parties, le contrat 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 de 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'art. 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 ?

A l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente (employeur – ou tiers mandatés, par exemple l'expert-comptable de l'employeur – ou salarié) adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (la DREETS), avec un exemplaire de la convention de rupture. Depuis le 1^{er} avril 2022, et sauf lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé (voir ci-après), cette demande d'homologation doit obligatoirement être effectuée à partir du site « Télé RC ». Concrètement, à l'issue de la saisie sur ce portail des informations relatives à la rupture, y compris les éléments constitutifs de la convention de rupture (ex : le montant de l'indemnité qui sera versée au salarié), 3 exemplaires du formulaire d'homologation sont imprimés : un pour l'employeur, un pour le salarié, un destiné à l'administration pour homologation. Chacun des exemplaires doit être signé par l'employeur et le salarié. A l'expiration des 15 jours du délai de rétractation, un exemplaire



original, après avoir été scanné au format PDF, est transmis pour homologation via le site « Télé RC » ; pour plus de précisions sur l'utilisation de ce service, on peut se reporter à la « visite guidée » proposée sur ce site.

- La procédure d'homologation de la convention de rupture ne concerne pas les salariés protégés, qui relèvent de dispositions spécifiques.
- Le recours au téléservice « Télé RC », obligatoire depuis le 1^{er} avril 2022 (sauf pour les salariés protégés) offre aux deux parties (employeur et salarié) une garantie de qualité de remplissage du dossier et un traitement rapide de la demande d'homologation. Toutefois, lorsqu'une partie indique à l'autorité administrative compétente ne pas être en mesure d'utiliser ce téléservice, elle peut effectuer sa démarche par le dépôt d'un formulaire auprès de cette autorité (renseignements auprès de la DREETS compétente).

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 la DREETS démarre le lendemain de la réception de la demande. Par application de [l'art. 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 1^{er} 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 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 2) 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 CDI, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat 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 la DREETS.

S'agissant de la situation juridique du salarié pendant la procédure – c'est à dire tant que la date de rupture du contrat n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat 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, 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 syndicaux, membre élu du CSE, etc.) dont la liste est donnée par les art. 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 des 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 févr. 2012 (JO du 17) ; 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 juil. 2008 ;
- La rupture du contrat 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 2 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 CPH 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.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

A l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat, 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.

Aux termes de l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail du 11 janv. 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'art. 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 nov. 2009 (JO du 27 nov.) le rend désormais obligatoire à l'égard de tous les employeurs entrant dans le champ d'application de l'ANI du 11 janv. 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 nov. 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 CDI. 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 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 :

- Soit 2 fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat, 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 ;
- 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.

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

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



Annexe 11 : Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

Il convient, en cas de conclusion d'une rupture conventionnelle, de distinguer selon que le postier est ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire au jour de la rupture.

A cet effet, il est précisé que dès lors que l'ouverture du droit à pension est postérieure à la date de rupture du contrat de travail, le fait qu'elle intervienne au cours de la même année ne remet pas en cause le bénéfice de l'exonération d'impôt sur le revenu et le régime social des indemnités de rupture.

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 57 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 conventionnelle de licenciement sans limitation
- 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 (PASS).

Etape 2 : Détermination du régime social

- Les indemnités de rupture conventionnelle sont exonérées de cotisations de sécurité sociale pour la partie exonérée d'impôt sur le revenu (lors de l'étape 1) et dans la limite de 2 PASS.

Etape 3 : Détermination de l'assiette CSG/CRDS

L'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de CSG et de CRDS dans la limite du plus petit montant entre :

- le montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- le montant exonéré de cotisations de sécurité sociale.



Etape 4 : Détermination de l'assiette forfait social

- l'indemnité de rupture conventionnelle est soumise au forfait social de 20% (à la charge de l'employeur) pour les parts suivantes :
 - Pour la part de l'indemnité exclue de l'assiette de la CSG et de la CRDS (alinéa 9 de l'article L.137-15 du Code de sécurité sociale).
 - Et pour la part de l'indemnité soumise à CSG et CRDS mais exonérée de cotisations de sécurité sociale (alinéa 1 du même article).

Attention : Si l'indemnité de rupture conventionnelle d'un salarié est supérieure à 10 PASS, elle est assujettie à cotisations de sécurité sociale et à la CSG-CRDS dès le 1er euro.

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.

2. Eléments de preuve de la situation du salarié âgé de 57 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, **le collaborateur doit justifier de sa situation en matière de droit à retraite de base.**

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 62 ans et plus depuis le 1^{er} juillet 2011. Pour le salarié âgé de 57 à 61 ans compris depuis le 1^{er} juillet 2011 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. »

NB : il n'y a pas de CSG CRDS ni à Mayotte ni à Saint Pierre et Miquelon.

Un salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite dans chacun des cas suivants :

- 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 est envisagée, La Poste doit s'assurer de ses droits à liquidation de retraite ainsi que de ses éventuels droits à retraite anticipée.

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 est soumise à cotisations sociales et à l'impôt dès le 1^{er} euro.**

Les documents provenant de la CNAV (www.lassuranceretraite.fr) ou info-retraite.fr ou d'une CARSAT ou de la Caisse de prévoyance sociale (CPS) de Saint Pierre et Miquelon ou de la caisse de sécurité sociale de Mayotte 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 Union 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, les textes applicables sont :

- concernant l'âge légal d'ouverture du droit à retraite : cf tableaux récapitulatifs ci-dessous
- 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

NB : Ne figurent dans les tableaux ci-dessous que les années de naissance des salariés pour lesquels le droit à retraite s'ouvre à partir de 2022.



| Métropole + Corse Martinique + Guadeloupe + Guyane + La Réunion | Mayotte | Saint Pierre et Miquelon |
|---|---|---|
| Décret 2011-2034 du 29 décembre 2011 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite | Décret n°2003-589 du 1 juillet 2003 portant application des dispositions du titre II (Assurance vieillesse) et du chapitre Ier du titre VI (Allocation spéciale pour les personnes âgées) de l'ordonnance n° 2002-411 du 27 mars 2002 relative à la protection sanitaire et sociale à Mayotte | Ordonnance 2015-896 du 23 juillet 2015 portant réforme du régime d'assurance vieillesse applicable à saint Pierre et Miquelon ((Titre II-Article 5-1er-b) ratifiée par l'article 32 de la loi n°2017-256 du 28 février 2017 |
| Article D161-2-1-9 du code de la sécurité sociale | Décret no 2012-1168 du 17 octobre 2012 relatif au développement de la sécurité sociale à Mayotte (article 7) | Décret n° 2017-1000 du 10 mai 2017 relatif à l'assurance vieillesse-veuvage applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon Article D161-2-1-9 du code de la sécurité sociale |

| SALARIÉS | Métropole + Corse Martinique + Guadeloupe + Guyane + La Réunion | Mayotte | Saint Pierre et Miquelon |
|--------------------------------------|--|------------------|-------------------------------------|
| Nés en 1960 | 62 ans | 61 ans et 8 mois | 61 ans et 2 mois |
| Nés en 1961 | 62 ans | 62 ans | 61 ans et 7 mois |
| Nés à compter du 1er janvier 1962 | 62 ans | 62 ans | 62 ans |



Grille d'analyse d'ouverture du droit à la retraite pour la métropole, Corse, Martinique, Guadeloupe, Guyane et La Réunion

LA POSTE RUPTURES CONVENTIONNELLES

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 DU DROIT | | | | |
|--------------------------------|------------------|--|----------------|-------------------------|
| | Age légal 62 ans | | | |
| Janvier 1960 | Janvier 2022 | | Janvier 1961 | Janvier 2023 |
| Février 1960 | Février 2022 | | Février 1961 | Février 2023 |
| Mars 1960 | Mars 2022 | | Mars 1961 | Mars 2023 |
| Avril 1960 | Avril 2022 | | Avril 1961 | Avril 2023 |
| Mai 1960 | Mai 2022 | | Mai 1961 | Mai 2023 |
| Juin 1960 | Juin 2022 | | Juin 1961 | Juin 2023 |
| Juillet 1960 | Juillet 2022 | | Juillet 1961 | Juillet 2023 |
| Aout 1960 | Aout 2022 | | Aout 1961 | Aout 2023 |
| Septembre 19560 | Septembre 2022 | | Septembre 1961 | Septembre 2023 |
| Octobre 1960 | Octobre 2022 | | Octobre 1961 | Octobre 2023 |
| Novembre 1960 | Novembre 2022 | | Novembre 1961 | Novembre 2023 |
| Décembre 1960 | Décembre 2022 | | Décembre 1961 | Décembre 2023 |
| | | | | |
| | | | Au-delà | Age légal 62 ans |



CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

| Année de naissance | Age de départ à la retraite envisagé (à partir de) | Durée assurance minimale cotisée en trimestres | Durée assurance minimale en trimestres Avant les 16 ans | | Durée assurance minimal en trimestres Avant les 20 ans | | Situation du salarié |
|--------------------|--|--|---|--|--|--|----------------------|
| | | | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | |
| 1960 | 58 ans | 175 | 5 | 4 | | | |
| 1960 | 60 ans | 167 | | | 5 | 4 | |
| 1961, 1962,1963 | 58 ans | 176 | 5 | 4 | | | |
| 1961, 1962,1963 | 60 ans | 168 | | | 5 | 4 | |
| 1964, 1965,1966 | 58 ans | 177 | 5 | 4 | | | |
| 1964, 1965,1966 | 60 ans | 169 | | | 5 | 4 | |
| 1967, 1968,1969 | 58 ans | 178 | 5 | 4 | | | |
| 1967, 1968,1969 | 60 ans | 170 | | | 5 | 4 | |
| 1970, 1971,1972 | 58 ans | 179 | 5 | 4 | | | |
| 1970, 1971,1972 | 60 ans | 171 | | | 5 | 4 | |
| A partir de 1973 | 58 ans | 180 | 5 | 4 | | | |
| A partir de 1973 | 60 ans | 172 | | | 5 | 4 | |

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

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



Grille d'analyse pour Mayotte

LA POSTE

RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUÉES

TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS / DGPD / SD5B / 2009 /210 du 10 juillet 2009
- Décret no 2012-1168 du 17 octobre 2012 relatif au développement de la sécurité sociale à Mayotte (article 7)
- 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 | |
|------------------------------------|--|

| Mois de naissance | Age légal 61 ans 8 mois | | Mois de naissance | Age légal 62 ans | |
|-------------------|-------------------------|--|-------------------|-------------------------|--|
| Janvier 1960 | septembre 2021 | | Janvier 1961 | Janvier 2023 | |
| Février 1960 | Octobre 2021 | | Février 1961 | Février 2023 | |
| Mars 1960 | novembre 2021 | | Mars 1961 | Mars 2023 | |
| Avril 1960 | décembre 2021 | | Avril 1961 | Avril 2023 | |
| Mai 1960 | janvier 2022 | | Mai 1961 | Mai 2023 | |
| Juin 1960 | février 2022 | | Juin 1961 | Juin 2023 | |
| Juillet 1960 | mars 2022 | | Juillet 1961 | Juillet 2023 | |
| Aout 1960 | avril 2022 | | Aout 1961 | Aout 2023 | |
| Septembre 1960 | mai 2022 | | Septembre 1961 | Septembre 2023 | |
| Octobre 1960 | juin 2022 | | Octobre 1961 | Octobre 2023 | |
| Novembre 1960 | juillet 2022 | | Novembre 1961 | Novembre 2023 | |
| Décembre 1960 | août 2022 | | Décembre 1961 | Décembre 2023 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | Au-delà | Age légal 62 ans | |



Grille d'analyse pour Saint Pierre et Miquelon

LA POSTE
RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUÉES
TEXTES APPLICABLES :

- Circulaire n° DSS / DGPD / SD5B / 2009 /210 du 10 juillet 2009
- Décret n° 2017-1000 du 10 mai 2017 relatif à l'assurance vieillesse-veuvage applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon
- 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 | |
|------------------------------------|--|

| Mois de naissance | Age légal 61 ans 2 mois | | | Age légal 61 ans 7 mois | |
|-------------------|-------------------------|--|----------------|-------------------------|--|
| Janvier 1960 | mars 2021 | | Janvier 1961 | Août 2022 | |
| Février 1960 | avril 2021 | | Février 1961 | Septembre 2022 | |
| Mars 1960 | mai 2021 | | Mars 1961 | Octobre 2022 | |
| Avril 1960 | juin 2021 | | Avril 1961 | Novembre 2022 | |
| Mai 1960 | Juillet 2021 | | Mai 1961 | Décembre 2022 | |
| Juin 1960 | Août 2021 | | Juin 1961 | Janvier 2023 | |
| Juillet 1960 | Septembre 2021 | | Juillet 1961 | Février 2023 | |
| Aout 1960 | Octobre 2021 | | Aout 1961 | Mars 2023 | |
| Septembre 1960 | Novembre 2021 | | Septembre 1961 | Avril 2023 | |
| Octobre 1960 | Décembre 2021 | | Octobre 1961 | Mai 2023 | |
| Novembre 1960 | Janvier 2022 | | Novembre 1961 | Juin 2023 | |
| Décembre 1960 | Février 2022 | | Décembre 1961 | Juillet 2023 | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | Au-delà | Age légal 62 ans | |



CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIERE LONGUE

| Année de naissance | Age de départ à la retraite envisagé (à partir de) | Durée assurance minimale cotisée en trimestres | Durée assurance minimale en trimestres Avant les 16 ans | | Durée assurance minimal en trimestres Avant les 20 ans | | Situation du salarié |
|--------------------|--|--|---|--|--|--|----------------------|
| | | | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | |
| 1960 | 58 ans | 175 | 5 | 4 | | | |
| 1960 | 60 ans | 167 | | | 5 | 4 | |
| 1961, 1962, 1963 | 58 ans | 176 | 5 | 4 | | | |
| 1961, 1962, 1963 | 60 ans | 168 | | | 5 | 4 | |
| 1964, 1965, 1966 | 58 ans | 177 | 5 | 4 | | | |
| 1964, 1965, 1966 | 60 ans | 169 | | | 5 | 4 | |
| 1967, 1968, 1969 | 58 ans | 178 | 5 | 4 | | | |
| 1967, 1968, 1969 | 60 ans | 170 | | | 5 | 4 | |
| 1970, 1971, 1972 | 58 ans | 179 | 5 | 4 | | | |
| 1970, 1971, 1972 | 60 ans | 171 | | | 5 | 4 | |
| A partir de 1973 | 58 ans | 180 | 5 | 4 | | | |
| A partir de 1973 | 60 ans | 172 | | | 5 | 4 | |

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

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



Exemples de grilles d'analyse des droits à retraite et à retraite anticipée des salariés âgés de plus de 57 ans au moment de la rupture conventionnelle (Métropole)

Les noms donnés dans les exemples sont des noms d'emprunt.

Exemple 1

Madame POUSSIN, née le 31/03/1961, souhaite signer une rupture conventionnelle avec comme date de fin de contrat de travail le 31 mars 2022.

Madame POUSSIN a fourni un relevé de carrière daté du 2 janvier 2022 sur lequel on peut lire :

- *La première année d'activité est 1979 (début d'activité à 18 ans).*

Le nombre de trimestres cotisés tous régimes est 167 (dont 5 trimestres avant la fin de l'année de ses 20 ans).

Il faut analyser la situation de Mme POUSSIN, au 31 mars 2022, 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.

Exemple 2

Monsieur LATOUR, né le 30/11/1960, souhaite signer une rupture conventionnelle avec comme date de fin de contrat de travail le 31 janvier 2022.

Monsieur LATOUR a fourni un relevé de carrière daté du 10 décembre 2021.

La première année d'activité figurant sur le relevé de carrière est 1979 (début d'activité à 19 ans).

Le nombre de trimestres cotisés tous régimes est 166 (dont 4 trimestres avant la fin de l'année de ses 20 ans).

Pour analyser la situation de Mr LATOUR, au 31 janvier 2022, 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.



EXEMPLE 1 : LA POSTE RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES

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 | 31/03/1961 |
| DATE DE RUPTURE CONTRAT DE TRAVAIL | 31/03/2022 |

| | | |
|---|--|----------|
| 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 | 61 ans |
|------------------------------------|--------|

| AGE LEGAL D'OUVERTURE DU DROIT | | | | | |
|---------------------------------------|-------------------------|--|----------------|-------------------------|---|
| | Age légal 62 ans | | | | |
| Janvier 1960 | Janvier 2022 | | Janvier 1961 | Janvier 2023 | |
| Février 1960 | Février 2022 | | Février 1961 | Février 2023 | |
| Mars 1960 | Mars 2022 | | Mars 1961 | Mars 2023 | X |
| Avril 1960 | Avril 2022 | | Avril 1961 | Avril 2023 | |
| Mai 1960 | Mai 2022 | | Mai 1961 | Mai 2023 | |
| Juin 1960 | Juin 2022 | | Juin 1961 | Juin 2023 | |
| Juillet 1960 | Juillet 2022 | | Juillet 1961 | Juillet 2023 | |
| Aout 1960 | Aout 2022 | | Aout 1961 | Aout 2023 | |
| Septembre 1960 | Septembre 2022 | | Septembre 1961 | Septembre 2023 | |
| Octobre 1960 | Octobre 2022 | | Octobre 1961 | Octobre 2023 | |
| Novembre 1960 | Novembre 2022 | | Novembre 1961 | Novembre 2023 | |
| Décembre 1960 | Décembre 2022 | | Décembre 1961 | Décembre 2023 | |
| | | | Au- delà | Age légal 62 ans | |


CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIERE LONGUE

| Année de naissance | Age de départ à la retraite envisagé (à partir de) | Durée assurance minimale cotisée en trimestres | Durée assurance minimale en trimestres Avant les 16 ans | | Durée assurance minimal en trimestres Avant les 20 ans | | Situation du salarié |
|--------------------|--|--|---|--|--|--|---|
| | | | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | |
| 1960 | 58 ans | 175 | 5 | 4 | | | |
| 1960 | 60 ans | 167 | | | 5 | 4 | |
| 1961, 1962, 1963 | 58 ans | 176 | 5 | 4 | | | |
| 1961, 1962, 1963 | 60 ans | 168 | | | 5 | 4 | 61 ans début d'activité 18 ans, 5 trimestres avant ses 20 ans |
| 1964, 1965, 1966 | 58 ans | 177 | 5 | 4 | | | |
| 1964, 1965, 1966 | 60 ans | 169 | | | 5 | 4 | |
| 1967, 1968, 1969 | 58 ans | 178 | 5 | 4 | | | |
| 1967, 1968, 1969 | 60 ans | 170 | | | 5 | 4 | |
| 1970, 1971, 1972 | 58 ans | 179 | 5 | 4 | | | |
| 1970, 1971, 1972 | 60 ans | 171 | | | 5 | 4 | |
| A partir de 1973 | 58 ans | 180 | 5 | 4 | | | |
| A partir de 1973 | 60 ans | 172 | | | 5 | 4 | |

cf. BRH CORP-DRHS-2012-0357 du 14 septembre 2012

*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 2022, n'a pas atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite qui est fixé à 62 ans.

Mme Poussin remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue : âgée de 61 ans, un début d'activité en 1979 (avant l'âge de 20 ans), et compte 168 trimestres cotisés dont 5 acquis avant ses 20 ans puisque son relevé de carrière en date du 2 janvier 2022 en mentionne 167 et que sa sortie est prévue au 31 mars 2022.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à cotisations sociales et à impôt.



EXEMPLE 2 : LA POSTE RUPTURES CONVENTIONNELLES EFFECTUEES

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 | LATOURE |
|---------------------------------------|------------|
| DATE DE NAISSANCE | 30/11/1960 |
| DATE DE RUPTURE CONTRAT DE TRAVAIL | 31/01/2022 |

| 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 | 61 ans 2 mois |
|------------------------------------|---------------|

| AGE LEGAL D'OUVERTURE DU DROIT | | | | | |
|--------------------------------|------------------|--|----------------|-------------------------|---|
| | Age légal 62 ans | | | | |
| Janvier 1960 | Janvier 2022 | | Janvier 1961 | Janvier 2023 | |
| Février 1960 | Février 2022 | | Février 1961 | Février 2023 | |
| Mars 1960 | Mars 2022 | | Mars 1961 | Mars 2023 | |
| Avril 1960 | Avril 2022 | | Avril 1961 | Avril 2023 | |
| Mai 1960 | Mai 2022 | | Mai 1961 | Mai 2023 | |
| Juin 1960 | Juin 2022 | | Juin 1961 | Juin 2023 | |
| Juillet 1960 | Juillet 2022 | | Juillet 1961 | Juillet 2023 | |
| Aout 1960 | Aout 2022 | | Aout 1961 | Aout 2023 | |
| Septembre 1960 | Septembre 2022 | | Septembre 1961 | Septembre 2023 | |
| Octobre 1960 | Octobre 2022 | | Octobre 1961 | Octobre 2023 | |
| Novembre 1960 | Novembre 2022 | | Novembre 1961 | Novembre 2023 | |
| Décembre 1960 | Décembre 2022 | | Décembre 1961 | Décembre 2023 | |
| | | | Au- delà | Age légal 62 ans | X |



CONDITIONS : RETRAITE ANTICIPÉE POUR CARRIÈRE LONGUE

| Année de naissance | Age de départ à la retraite envisagé (à partir de) | Durée assurance minimale cotisée en trimestres | Durée assurance minimale en trimestres Avant les 16 ans | | Durée assurance minimal en trimestres Avant les 20 ans | | Situation du salarié |
|--------------------|--|--|---|--|--|--|---|
| | | | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | Si naissance entre janvier et septembre | Si naissance entre octobre et décembre | |
| 1960 | 58 ans | 175 | 5 | 4 | | | |
| 1960 | 60 ans | 167 | | | 5 | 4 | 61 ans et 2 mois début d'activité 19 ans, 4 trimestres avant ses 20 ans mais 166 trimestres conditions non remplies |
| 1961, 1962, 1963 | 58 ans | 176 | 5 | 4 | | | |
| 1961, 1962, 1963 | 60 ans | 168 | | | 5 | 4 | |
| 1964, 1965, 1966 | 58 ans | 177 | 5 | 4 | | | |
| 1964, 1965, 1966 | 60 ans | 169 | | | 5 | 4 | |
| 1967, 1968, 1969 | 58 ans | 178 | 5 | 4 | | | |
| 1967, 1968, 1969 | 60 ans | 170 | | | 5 | 4 | |
| 1970, 1971, 1972 | 58 ans | 179 | 5 | 4 | | | |
| 1970, 1971, 1972 | 60 ans | 171 | | | 5 | 4 | |
| A partir de 1973 | 58 ans | 180 | 5 | 4 | | | |
| A partir de 1973 | 60 ans | 172 | | | 5 | 4 | |

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

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, en janvier 2022, n'a pas atteint l'âge légal d'ouverture du droit à retraite qui est fixé à 62 ans.

Mr Latour ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue âgé de 61 ans et 2 mois, un début d'activité en 1979 (avant l'âge de 20 ans), et compte seulement 166 trimestres cotisés dont 4 acquis avant ses 20 ans.

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