

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

SOMMAIRE

| | |
|---|----|
| Préambule | 2 |
| 1. Définition de la rupture conventionnelle individuelle..... | 2 |
| 2. Situations individuelles éligibles..... | 2 |
| 3. Etapes d'une rupture conventionnelle individuelle | 3 |
| Etape 1 - Préparation aux entretiens..... | 3 |
| Etape 2 - L'invitation aux entretiens : | 4 |
| Etape 3 – La tenue des entretiens (contenu, déroulé..) : | 4 |
| Etape 4 - La convention de rupture conventionnelle individuelle..... | 7 |
| Etape 5 - La signature de la convention de Rupture Conventionnelle individuelle (CERFA + convention libre le cas échéant)..... | 9 |
| Etape 6 – Le délai de rétractation..... | 10 |
| Etape 7 - Demande d'homologation ou d'autorisation de la rupture conventionnelle individuelle | 10 |
| Etape 8 – l'homologation et l'autorisation | 11 |
| Etape 9 - La rupture du contrat de travail..... | 12 |
| Schéma récapitulatif..... | 14 |
| Annexe 1 : Modèle de courrier de l'EPIC employeur proposant l'ouverture de pourparlers de rupture conventionnelle individuelle | 15 |
| Annexe 2 : Modèle de courrier de réponse de l'EPIC Employeur acceptant l'ouverture de pourparlers demandés par un salarié | 16 |
| Annexe 3 : Modèle de courrier de réponse de l'EPIC Employeur refusant l'ouverture de pourparlers de rupture demandés par le salarié | 17 |
| Annexe 4 : Modèle de courrier de l'EPIC Employeur informant le salarié de sa décision de se faire assister aux cours des pourparlers de rupture | 18 |
| Annexe 5 : Modèle de constat de rupture des pourparlers | 19 |
| Annexe 6: Modèle de convention de rupture conventionnelle individuelle | 20 |
| Annexe 7: Modèle de notification de rétractation émanant de l'employeur | 22 |
| Annexe 8 : Modèle de courrier d'accompagnement du dossier de demande d'homologation | 23 |
| Annexe 9: Modèle de courrier d'accompagnement du dossier de demande d'autorisation de RC pour salarié protégé | 24 |
| Annexe 10: Modèle de courrier d'accompagnement du dossier d'une nouvelle demande d'homologation après régularisation d'un vice de forme | 25 |
| Annexe 11 : Guide d'analyse d'une demande de rupture conventionnelle individuelle | 26 |
| Annexe 12 - Notice pouvant être remise au salarié..... | 30 |
| Annexe 13 – Note sur les salariés protégés..... | 32 |

Préambule

La rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail à durée indéterminée est entrée en vigueur à la suite de la promulgation de la loi du 25 juin 2008 et de ses textes d'application.

Ce mode de rupture permet à un employeur et à un salarié de convenir d'un commun accord des conditions de rupture du contrat de travail qui les lie. Cette rupture, dite « conventionnelle », est la forme exclusive de séparation par consentement mutuel.

Elle constitue également une opportunité pour l'entreprise (souplesse et sécurisation de la rupture) et le salarié (droit aux indemnités de rupture et indemnités pôle emploi le cas échéant).

1. Définition de la rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle individuelle est un acte par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée. Cette rupture, qui n'est ni un licenciement ni une démission, est un mode de rupture spécifique du contrat à durée indéterminée. Elle ne peut être imposée par l'un ou l'autre.

Cette rupture ouvre droit pour le salarié au versement d'une indemnité de rupture conventionnelle au moins équivalente à l'indemnité de licenciement conventionnelle (Accord relatif au contrat de travail et à l'organisation du travail dans la branche ferroviaire du 14 juin 2016) pour les salariés des EPICs constituant le Groupe Public Ferroviaire et au bénéfice des allocations d'assurance chômage le cas échéant.

Elle obéit à une procédure spécifique : Signature d'une convention par les parties puis homologation par le Directeur Régional des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).

2. Situations individuelles éligibles

Seuls les Contrats à Durée Indéterminée sont éligibles (dans les EPICs constituant le Groupe Public Ferroviaire : les contrats CDI GRH 0254 et contrats CP). Par exception, les contrats d'apprentissage en CDI ne peuvent pas être rompus par rupture conventionnelle individuelle.

La rupture conventionnelle individuelle ne peut intervenir qu'une fois le contrat définitif. La période d'essai doit donc être terminée (nota : le Cadre permanent ne comprend pas de période d'essai, le stage d'essai est une notion différente).

Depuis l'inscription de la rupture conventionnelle individuelle au Code du travail, la jurisprudence, mettant en avant le consentement mutuel requis dans ce mode de rupture, a approuvé ce mode de rupture dans quasiment tous les contextes et toutes les situations individuelles.

Certaines décisions favorables à la rupture conventionnelle individuelle sont cependant contraires à la position de l'administration, ce qui peut présenter un frein à l'homologation donnée par cette dernière. En cas de volonté de rupture conventionnelle durant le congé maternité ou lors d'un arrêt de travail pour accident du travail et afin d'obtenir l'homologation du DIRECCTE, une attention particulière devra être portée à la démonstration du consentement mutuel (par la réalisation de plusieurs entretiens notamment).

Seule la rupture conventionnelle pour un salarié reconnu inapte à son emploi par le médecin du travail n'a pas été formellement approuvée par la Cour de cassation. Il est donc nécessaire de prendre en considération la position de l'administration qui exclut l'homologation d'une rupture conventionnelle pour un salarié inapte à son emploi (circ. DGT 2008-11 du 22 juillet 2008).

Les autres situations individuelles ne présentent pas d'obstacle à la rupture conventionnelle sous réserve qu'il n'y ait pas vice du consentement du salarié (la multiplication des entretiens tend à démontrer le consentement libre et éclairé du salarié).

Pour exemple : la rupture conventionnelle au cours d'une procédure disciplinaire devant conduire au licenciement a été approuvée ainsi que la rupture conventionnelle lors d'un arrêt de travail (maladie, accident de travail...), un congé de longue durée y compris le congé maternité (la rupture étant possible même lors de la période protégée contre le licenciement), avec un salarié reconnu travailleur handicapé, un salarié protégé...

A noter :

- pour un salarié protégé une procédure spécifique devra être observée.¹

3. Etapes d'une rupture conventionnelle individuelle

La rupture conventionnelle individuelle nécessite l'accord mutuel des parties suivi d'une homologation par le DIRECCTE ou de l'autorisation de l'Inspecteur du Travail pour les salariés protégés. Seront ainsi distinguées 9 Etapes:

- 1 La préparation aux entretiens
- 2 L'invitation aux entretiens
- 3 La tenue des entretiens (contenu, déroulé..)
- 4 La convention de rupture conventionnelle individuelle (contenu, formalisme)
- 5 La signature de la convention de rupture conventionnelle individuelle et la consultation d'une instance (CSE, Conseil de Surveillance ou Conseil d'Administration) pour certains salariés protégés
- 6 Le délai de rétractation
- 7 La transmission de la demande d'homologation ou d'autorisation
- 8 L'homologation ou l'autorisation
- 9 La rupture du contrat de travail

La rupture conventionnelle individuelle se négocie lors d'entretien(s) entre l'employeur et le salarié pour convenir des modalités de la rupture.

Un entretien au minimum est exigé (L 1237-12 du code du travail et cir. DGT. 2008-11). Cependant l'organisation de plusieurs entretiens tend à appuyer la démonstration d'absence de vice de consentement des parties.

Etape 1 - Préparation aux entretiens.

- ➔ **Le salarié doit, préalablement au premier entretien, être informé de son droit à assistance**, pendant les entretiens, par une personne de son choix appartenant au personnel d'un des EPICs du Groupe Public Ferroviaire. Lorsque le salarié choisit d'être assisté, il doit, par avance, en informer son employeur. L'objet de cette information est de permettre à l'employeur de choisir également une personne, qui appartiendra au personnel de l'EPIC employeur, pour l'assister (L1237-12 et circ. DGT 2008-11). Les informations sur ce droit à assistance et les modalités d'information de l'employeur devront donc figurer dans le courrier d'invitation à un entretien débutant les pourparlers de négociation d'une rupture conventionnelle individuelle.
- ➔ **L'employeur qui**, en écho au choix d'assistance du salarié, **peut se faire assister** (par un salarié de l'EPIC employeur), doit en informer le salarié – l'écrit est recommandé pour traçabilité. L'assistance de l'employeur n'est pas possible si le salarié ne fait pas le choix de se faire assister.
- ➔ **Le salarié doit être informé de son droit à prendre les contacts nécessaires**, notamment auprès du service public de l'emploi (Pôle emploi) ou sa caisse de retraite, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement. Cette mention est donc également conseillée sur le courrier invitant à un entretien qui respectera un délai raisonnable afin de permettre l'exécution de ces démarches.
- ➔ Il est également fortement recommandé (compte tenu des répercussions sur le régime social et fiscal applicable à l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle) de solliciter auprès du salarié un document, qu'il recueillera auprès de sa caisse de retraite de base, attestant de sa situation au regard de ses droits à la retraite de base, précisant le cas échéant qu'il ne peut prétendre à la

¹ Les spécificités concernant les salariés protégés sont repérées par un encadrement.

liquidation d'une pension. Lors de contrôles réalisés par l'URSSAF, ce document doit systématiquement être produit par l'employeur pour les ruptures conventionnelles réalisées avec des salariés de plus de 55 ans (que ceux-ci relèvent du GRH0254 ou du CP). Si l'EPIC employeur est dans l'impossibilité de fournir ce document (dont il est fait mention au courrier de convocation à un entretien) l'Urssaf considérera que le salarié était en droit de bénéficier d'une retraite et la somme exonérée de charges sera réintégrée d'office dans l'assiette de cotisation.

A noter que la Direction de la paie intervenant pour les 3 EPICs constituant le GPF a décidé qu'à défaut de production d'un document de l'organisme de retraite du salarié attestant de la situation non-retraitable de ce dernier, l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle versée par les EPICs, sera traitée comme celle d'un salarié retraitsable ; à savoir application des charges sociales (forfait social 20 % du montant) et patronales et intégration de la somme dans les rémunérations imposables.

⇒ **Récapituler les clauses contractuelles en vigueur.**

En amont de l'entretien, il est conseillé de se munir du contrat de travail du salarié et de ses avenants successifs, ceci afin de s'informer sur son ancienneté et l'existence de périodes d'emploi à temps partiel (donnée qui devra être précisée lors de la mention de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle à la convention) ou l'existence d'une clause de non concurrence (une clause de dédit formation ne peut pas être mise en œuvre dans le cadre d'une rupture conventionnelle). Attention : lors d'un transfert de contrat au sein du Groupe Public Ferroviaire ou du Groupe SNCF, une clause de non concurrence contractée avec un employeur qui n'est pas formellement levée lors du transfert ou au cours du contrat reste dormante. Lors de la rupture du contrat, à défaut de levée écrite de cette clause avant la date de fin de contrat prévue à la convention, l'indemnité sera due au salarié par le dernier employeur.

Identifier si l'employeur a connaissance d'une fonction ou d'un mandat (intra ou extra GPF) conférant au salarié la qualité de salarié protégé afin d'appliquer la procédure spécifique (note « salariés protégés » en annexe)

Etape 2 - L'invitation aux entretiens :

La loi ne précise ni le formalisme de la convocation, ni le délai entre celle-ci et la tenue de l'entretien. Il est cependant conseillé de réaliser la convocation par écrit avec A/R pour informer le salarié de son droit à assistance, l'inviter à s'informer de ses droits auprès de pôle emploi et lui demander de recueillir auprès de sa caisse de retraite de base le document attestant de sa situation. Le tout en respectant un délai suffisant pour que le salarié se prépare à l'entretien (un modèle de convocation est proposé en annexe).

Etape 3 – La tenue des entretiens (contenu, déroulé..) :

La régularité d'une rupture conventionnelle individuelle se fonde essentiellement sur l'absence de vice de consentement, la réalisation de plusieurs entretiens et la rédaction de PV synthétisant les points abordés consolident la preuve de ce consentement.

➔ **Informez le salarié sur le droit à s'informer auprès de Pôle Emploi pour l'étude de ses droits à l'assurance chômage.**

Le consentement du salarié pouvant également être vicié par des informations inexactes, il est recommandé à l'employeur de ne se prononcer, lors de ces entretiens, que sur des domaines relevant de sa compétence. Ainsi le contenu de l'information relative au droit au chômage relève de Pôle Emploi, l'employeur doit cependant inviter le salarié au cours du premier entretien (si cela n'a pas été fait dans l'invitation à l'entretien) à prendre rendez-vous auprès de Pôle Emploi notamment pour que l'intéressé prenne la mesure des délais de carences applicables selon les indemnités versées et identifie que le « salaire de référence » pris en considération par pôle emploi pour le calcul des allocations chômage est différent du « salaire de référence » utilisé par son Epic employeur pour le

calcul de l'indemnité de licenciement servant de base au calcul de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle.

L'EPIC SNCF pour le compte du GPF est responsable, selon le principe d'auto-assurance, de la charge et de la gestion de l'indemnisation du chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi – ARE) des anciens salariés (CP ou GRH0254) des EPICs constituant le GPF. Ainsi suivant les dispositions définies dans la convention établie avec pôle emploi, celui-ci verse directement l'indemnisation aux ex-salariés du GPF puis en facture le montant pour remboursement. Le coût de cette indemnisation est donc imputé dans les comptes de l'activité / du territoire ou du métier dont relevait le salarié. En application des normes comptables, la charge correspondant à la durée totale de versement des allocations est provisionnée dans les comptes de l'activité / du territoire ou du métier employeur du salarié au moment de la rupture de contrat (La durée d'indemnisation pouvant être jusqu'à 24 mois pour un salarié de moins de 50 ans et 36 mois pour un salarié de 50 et plus).

→ **A noter que le salarié doit s'informer lui-même sur les conséquences indirectes de ce mode de rupture de contrat et notamment auprès des organismes auprès desquels il pourrait être redevable d'emprunts.** Ainsi par exemple le motif rupture conventionnelle n'est pas reconnu par les organismes d'assurance pour activer l'assurance perte d'emploi éventuellement contractée dans le cas d'un prêt bancaire.

→ **Informez sur le régime fiscal et social de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle.**

L'employeur doit transmettre au salarié une information sur le régime fiscal et social de l'indemnité. L'indemnité spécifique de RC bénéficie des mêmes exonérations que l'indemnité de licenciement, sauf si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite d'un régime de base du régime général (salariés GRH0254) ou du régime spécial (CP). Ce domaine sortant de l'expertise directe (et de la responsabilité) de l'employeur il est recommandé (afin d'éviter tout vice de consentement lié à une information erronée) de simplement remettre la lettre circulaire de l'ACOSS 2009-076 portant sur le sujet.

Pour information au représentant de l'EPIC employeur menant la négociation : la lettre circulaire de l'ACOSS indique que pour la détermination du régime social et fiscal des indemnités de rupture conventionnelle, la loi établit une distinction selon que les salariés sont ou non en droit de bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire. A la date de la rupture effective du contrat de travail, le salarié qui serait en droit de liquider sa pension de retraite, sur la base d'un taux plein ou non, ne peut pas bénéficier des règles générales d'exonération dont bénéficient les autres indemnités de rupture.

Les indemnités de rupture conventionnelle perçues par les salariés en droit de bénéficier d'une pension de retraite de base sont par conséquent intégralement soumises aux cotisations de Sécurité sociale ainsi qu'à la CSG, CRDS et totalement imposables pour le salarié.

→ **Déterminer la date de rupture du contrat.**

L'entretien doit permettre de s'entendre sur la date de rupture du contrat (soit au plus tôt : « le lendemain de l'homologation » avec identification d'une « date estimée » évaluée à M+1 de la signature de la convention, ou une date ferme librement définie qui sera effective sous réserve d'être ultérieure à l'homologation ou l'autorisation de l'IT). La négociation de la date de rupture envisagée devra prendre en considération les jours de congés et repos acquis pour la période ainsi que les jours épargnés sur le Compte Epargne Temps, afin de permettre au salarié de les planifier éventuellement en amont de la rupture. (Traitement des éventuels congés, repos résiduels à la date de la rupture: Etape 9 « rupture du contrat de travail » de la présente note).

→ **Statuer sur le devenir de la clause de non concurrence (GRH00921)**

La date de rupture de contrat à considérer pour l'application du formalisme de levée de la clause sera la date mentionnée à la convention de rupture établie à l'issue des entretiens et signée des parties, indépendamment de la date de rupture effectivement appliquée.

→ **Montant de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle.**

L'indemnité spéciale de rupture conventionnelle sera a minima égale au montant de l'indemnité de licenciement et son mécanisme de calcul prévue par la réglementation est applicable au salarié.

Ainsi, pour le personnel en CDI (agents au CP et salariés contractuels GRH254), c'est l'indemnité de licenciement prévue à la convention de la branche ferroviaire qui s'applique :

- ⇒ Entre 1 et 9 ans d'ancienneté : 1/3 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté depuis la première année.
- ⇒ Entre 10 et 19 ans d'ancienneté : 2/5 de mois de salaire de référence par année d'ancienneté depuis la première année.
- ⇒ A partir de 20 ans d'ancienneté : 1/2 mois de salaire de référence par année d'ancienneté depuis la première année.

Pour déterminer cette indemnité de licenciement correspondant au montant minimal de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle, les paramètres sont les suivants : salaire de référence (article R1234-4 du code du travail) estimé à la date de la rupture qui sera mentionnée à la convention de rupture conventionnelle individuelle (tenir compte des possibles majorations déclenchées dans les 2 mois à venir) et l'ancienneté de services à la date de la rupture mentionnée à la convention de rupture conventionnelle individuelle. La date servant d'appui aux calculs est donc une projection qui pourra parfois différer de la date réelle de rupture du contrat (si homologation ou autorisation plus tardive que la date reprise à la convention de rupture ou si la convention prévoyait une rupture le lendemain de l'homologation ou de l'autorisation et que la date mentionnée n'était qu'une estimation). Néanmoins, le montant négocié, mentionné à la convention et homologué, sera ferme.

Conformément aux dispositions légales, le salaire de référence est défini sur la moyenne des 3 ou des 12 derniers mois de salaire brut (hors gratifications aléatoires/temporaires) précédant la date de rupture envisagée. C'est la moyenne la favorable pour le salarié qui doit être retenue.

Si le salarié a ses salaires des 3 ou 12 derniers mois réduits en raison d'un arrêt de travail pour maladie, AT, grossesse, c'est un salaire complet reconstruit qui doit être pris en considération (Ce salaire doit correspondre aux salaires perçus avant l'arrêt de travail). Ce principe permet de neutraliser les éventuels effets négatifs de l'arrêt de travail sur la rémunération, pour le calcul de l'indemnité (Cass.soc., 23 mai 2017, n°15-22.223).

Si des éléments de majoration générale ou individuelle de la rémunération doivent intervenir dans la période précédant la date estimée de rupture du contrat, il faut en tenir compte pour estimer le salaire de référence. En effet, l'homologation figera le montant d'indemnité spéciale de rupture conventionnelle mentionné à la convention.

Si le salarié (GRH0254 ou CP) a travaillé certaines périodes à temps plein et d'autres à temps partiel durant son contrat, on procède de manière distributive telle que prévue au Code du travail pour les indemnités de rupture de contrat (L3123-13). Lorsque l'indemnité est impactée par une période d'emploi à temps partiel, cette mention devra être précisée sur la demande d'homologation transmise au DIRECCTE.

Pour un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté de service, l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle est calculée en prenant comme référence l'indemnité légale de licenciement (puisque ni la convention collective de la branche ferroviaire, ni le Statut ne prévoient le calcul pour une ancienneté inférieure à un an) au prorata du nombre de mois d'ancienneté du salarié dans le GPF soit 1/4 du salaire brut mensuel moyen X par le nombre de mois d'ancienneté / 12. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Le salaire brut mensuel moyen correspond à la moyenne des salaires bruts, primes et bonus versés (ou reconstitués) au cours de la période d'emploi. Sont à prendre en considération les mêmes éléments de rémunération que ceux servant à déterminer le salaire de référence.

L'indemnité spéciale de rupture conventionnelle ne peut être cumulée avec les avantages liés à un autre mode de rupture du contrat (salarié contractuel : pas de cumul avec indemnité départ en retraite, allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ...Salarié au CP : pas de cumul avec une pension proportionnelle pour cessation anticipée de parent de trois enfants, travailleur handicapé, agent du CP atteints d'une maladie professionnelle causée par l'amiante...).

➔ **Information relative au régime d'assurance maladie après la rupture du contrat.**

Salarié contractuel (GRH0254) :

Maintien (sous réserve de respecter la réglementation de l'assurance maladie, de la complémentaire santé et de Pôle emploi) pendant toute la durée d'indemnisation chômage : des droits acquis dans le cadre du régime de sécurité sociale de sa dernière activité : prestations en nature et en espèces au

titre de l'assurance maladie, maternité, invalidité. Portabilité de la complémentaire santé durant une durée maximale d'un an.

Agent du cadre permanent :

Pendant toute la durée de l'indemnisation par Pôle emploi, l'ancien agent du CP restera (sous réserve de respecter la réglementation de la Caisse de Prévoyance et de Pôle emploi) couvert par la Caisse de Prévoyance de la SNCF.

Il bénéficiera du maintien de ses droits aux prestations en nature (remboursement total ou partiel des dépenses médicales, paramédicales et des frais d'hospitalisation, indemnités) de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les prestations en espèces (indemnités journalières dans le cadre de la maladie et de la maternité) seront servies sous certaines conditions.

Les prestations servies seront celles du Régime Général de Sécurité Sociale.

Qu'il soit ancien agent du CP ou ancien salarié contractuel, le salarié au chômage et en arrêt maladie ou maternité, ne pourra plus percevoir les allocations de chômage durant cet arrêt; les indemnités journalières de la sécurité sociale prendront le relais. L'ancien salarié devra signaler tout arrêt de travail sur la déclaration de situation mensuelle et l'avis de changement de situation.

Concernant la rémunération du salarié pendant l'entretien, aucune règle spécifique n'est prévue par la loi. Si l'entretien se déroule pendant le temps de travail, la rémunération doit être intégralement maintenue. En revanche, le salarié n'a pas à être rémunéré si l'entretien se déroule en dehors de son temps de travail. Rien n'oblige non plus l'entreprise à prendre en charge les frais de déplacement occasionnés par les entretiens.

Etape 4 - La convention de rupture conventionnelle individuelle.

⇒ Formalisme de la convention de rupture conventionnelle individuelle

La convention de rupture peut être rédigée sur papier libre, suivant la trame proposée en annexe, ou / et directement sur le CERFA (différent suivant qu'il s'agit d'un salarié protégé ou non). Ce dernier sera utilisé pour la demande d'homologation auprès du DIRECCTE ou d'autorisation auprès de l'IT (il comporte un volet convention de rupture qui comprend les mentions légales et qui vaut en lui-même convention de rupture).

CERFA 14598*1 (https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14598.do)

Ou

Salarié protégés :

CERFA 14599*01 (https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_14599.do)

Il n'est cependant pas utile de joindre au CERFA un exemplaire de la convention de rupture rédigée sur papier libre puisque la troisième partie du formulaire contient les informations nécessaires à l'administration.

Pour les salariés non protégés, il est également possible (mais non recommandé) de saisir directement en ligne les éléments sur le téléservice teleRC :

<https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp>

⇒ Le contenu de la convention de rupture conventionnelle individuelle:

La convention de rupture conventionnelle individuelle formalise les éléments négociés lors des entretiens. Certains éléments seront repris sur le CERFA adressé à l'administration (tous ces documents : convention + Cerfa doivent être contresigné et remis à chacune des parties). C'est la date de signature de l'ensemble de ces documents qui permettra de dater et décompter le délai de rétractation préalable à l'envoi du CERFA à l'administration.

Les éléments devant être repris sur la convention sont :

→ L'identité employeur :

- **Le nom ou la raison social** : A préciser suivant l'EPIC employeur (SNCF MOBILITES, SNCF RESEAU ou SNCF)
- **Le SIRET de l'établissement où est employé le salarié** : SIRET du LPA du salarié
- **Adresse de l'établissement** : adresse de l'établissement du salarié

- **Adresse de correspondance** : pôle RH de l'EPIC ou activité /branche/métier pilotant la RC

→ **Le montant de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle :**

- Celle-ci est évaluée à la date de rupture envisagée, suivant l'ancienneté de service prévisionnelle à cette date. Ce montant inscrit sur la convention et visant à être homologué sera garanti même si la rupture du contrat intervient plus tôt qu'à la date estimée de rupture mentionnée à la convention.
- **A la mention convention collective applicable** il y a lieu de mentionner :
 - numéro d'IDCC « 3217 », ainsi que la mention «Convention collective nationale de la branche ferroviaire en cours de négociation».

→ **La date de la rupture du contrat**

- La date effective de rupture du contrat interviendra au plus tôt au lendemain du jour de l'homologation (ou en cas de silence du DIRECCTE, le lendemain de l'expiration du délai de 15 jours ouvrables). La mention d'une date de rupture étant obligatoire, pour une rupture au plus tôt des délais légaux, il est possible de mentionner que « la rupture prendra effet à compter du lendemain du jour d'homologation » tout en indiquant la « date envisagée » de rupture. Si l'administration statue avant cette date, la rupture prendra effet au lendemain de l'homologation et non à compter de la « date envisagée » indiquée dans le formulaire, laquelle ne constitue qu'une éventualité. Dans cette hypothèse l'indemnité spéciale de rupture n'est pas réévaluée, le montant homologué étant définitif.
- Il est également possible de prédéterminer une date ultérieure après la signature de la convention (notamment pour permettre au salarié de poser ses congés et repos).

→ **le délai de rétractation et ses modalités**

Les informations sur le délai de rétractation et ses modalités doivent être mentionnées (notamment identité de la personne à qui l'adresser).

→ **Il est possible d'inclure des précisions sur le devenir de clauses contractuelles, d'avantages ou l'attribution de droits**, ces éléments n'ont pas nécessité à être communiqués à l'autorité administrative :

Attention : Les droits aux facilités de circulation ne sont pas des éléments de négociation. Leurs conditions d'attribution relèvent d'homologations ministérielles. Toute affirmation dans la convention de rupture conventionnelle individuelle contraire à la réglementation en vigueur serait non effective mais pourrait être retenue comme vecteur de vice de consentement par information erronée.

Le droit aux facilités de circulation sera suspendu à la cessation du contrat par rupture conventionnelle individuelle et sera à nouveau examiné à la liquidation effective de la pension de retraite du salarié (cf étape 8).

La question de l'attribution de l'**honorariat** peut également être abordée pour les cadres remplissant les conditions d'éligibilité. Les dispositions du Titre 7 du GRH0043 étant également applicables aux salariés contractuels (bien que le GRH00254 n'ait pas été récemment actualisé sur ce point), les dispositions sont rappelées ci-dessous :

L'honorariat est un signe de reconnaissance qui peut être, sous certaines conditions, attribué par l'employeur à l'agent cessant son activité ou aux ayants droits d'un agent décédé en activité de service. Cette distinction permet, en application des dispositions prévues à la directive GRH0246, à l'agent retraité et éligible au maintien de facilités de circulation, de conserver, ainsi que ses ayant droits, les facilités de circulation d'activité.

Les critères cumulatifs à prendre en compte lors de l'attribution de l'honorariat sont :

- *Etre au moins positionné sur la qualification F*
- *Avoir au moins 25 ans d'ancienneté dans le GPF*
- *Avoir accompli au cours de sa carrière « un excellent service », la réalité de la qualité de service devant être appréciée systématiquement avant attribution.*

Le sort de la clause de non concurrence le cas échéant. Lorsque l'employeur fait le choix de libérer le salarié de cette clause, cette mention sur la convention de rupture n'exonère pas l'employeur du formalisme prévu par la réglementation du personnel (GRH00921). La date de rupture de contrat à

considérer pour l'application du formalisme de levée de la clause, sera la date mentionnée à la convention de rupture établie à l'issue des entretiens et signée des parties, indépendamment de la date de rupture effectivement appliquée.

Récapituler le cas échéant, les produits, outils ou matériels ou autres avantages (ex. matériel informatique, téléphone portable, logement...) confiés au salarié et devant être restitués à la date de son départ du GPF.

Etape 5 - La signature de la convention de Rupture Conventionnelle individuelle (CERFA + convention libre le cas échéant)

- o **Pour certains salariés protégés** (cf note en annexe) pour lesquels la consultation pour avis d'une instance est requise dans le cadre d'une rupture conventionnelle individuelle (cf annexe), celle-ci doit suivre un premier entretien permettant l'accord des parties sur le contenu de la convention de rupture et précéder la signature de ladite convention et du CERFA. Lorsque l'instance concernée est le CSE, les modalités de la consultation sont identiques au formalisme requis pour le licenciement d'un salarié protégé : réalisation de l'entretien, convocation de l'ensemble du CSE, indication sur l'ODJ de l'objet de la réunion, audition du salarié, vote au scrutin secret (c. trav. Art. R. 2421-9).
- o Par exception, pour les médecins du travail, l'instance compétente pour la consultation est définie à l'art R. 4623-18 du Code du travail.
- o Pour les salariés protégés dont la rupture nécessite la consultation du Conseil de surveillance ou du Conseil d'administration, les modalités d'application sont prévues par la loi du 26 juillet 1983 relative à la démocratisation du secteur public.
- o Pour les salariés protégés concernés par la consultation d'une instance préalablement à une rupture de contrat, la signature de la convention doit se faire au plus tôt après la consultation et les éventuels entretiens de pourparlers programmés à son issue. En effet l'art. L2421-1 du code du travail (applicable au licenciement des salariés protégés) spécifie que la demande d'autorisation (accompagnée du PV (ou un extrait) de la consultation de l'instance) doit être transmise dans les 15 jours suivant la date à laquelle a été émis l'avis de l'IRP. Toutefois, ce délai ne peut pas être respecté en pratique, puisque la signature de la convention de rupture ne peut intervenir qu'après l'avis de l'instance et qu'un délai de rétractation de 15 jours calendaires doit être respecté à l'issue de la signature de cette convention et du CERFA associé. L'inobservation du délai de transmission de quinze jours n'est cependant pas sanctionnée alors qu'une grande vigilance est de mise sur le respect du délai de rétractation d'une rupture conventionnelle individuelle.

- ➔ Dans tous les cas (salariés protégés ou non), la convention et le CERFA associé doivent comporter les signatures de l'employeur (niveau de délégation défini par EPIC employeur) et du salarié avec mention « lu et approuvé » pour chacune des parties. Si la convention de rupture et le CERFA sont des documents disjoints, chacun des documents devra être signé à la même date et par chacune des parties avec la mention manuscrite « lu et approuvé ».
- ➔ La signature de la convention (papier libre et CERFA si documents disjoints) peut avoir lieu le jour de l'entretien. Il n'existe aucun délai légal entre l'entretien finalisant le cycle de pourparlers nécessaires à la négociation de la rupture conventionnelle individuelle et la signature de la convention de rupture.
- ➔ Un exemplaire de la convention de rupture et du CERFA doit être remis à chacune des parties (salarié, employeur). Le CERFA (intégrant un volet convention de rupture) est transmis avec A /R au DIRECCTE ou inspecteur du Travail (pour le salarié protégé). Une photocopie n'a pas valeur d'exemplaire.

Chacune des trois obligations :

- ❖ signatures des parties,
- ❖ mention manuscrite « lu et approuvé »
- ❖ et remise d'un exemplaire à chacune des parties

est absolument nécessaire.

La simple omission d'une de ces 3 obligations emporte, si contentieux, les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Si le formulaire a été directement saisi en ligne sur le site TeleRc, celui-ci devra être édité afin d'être signé avec la mention manuscrite « lu et approuvé » par le salarié et l'employeur.

- ➔ Le représentant de l'EPIC Employeur (niveau de délégation défini par chaque EPIC), signataire de la rupture conventionnelle individuelle, doit à cette étape, transmettre au service comptable de l'établissement l'ensemble des informations nécessaires à la mise en place de la provision pour charge des indemnités chômage (hors situation où l'employeur a l'assurance que le salarié va demander la liquidation de sa pension de retraite).

Etape 6 – Le délai de rétractation.

Les parties doivent observer un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture et du CERFA si ce sont des documents disjoints.

- ➔ Ce délai impératif court à compter de la date de signature de la convention de rupture (formalisée par le CERFA – obligatoire- et une convention détaillée – proposées en annexe-), il démarre au lendemain de cette date et prend fin 15 jours calendaires plus tard à minuit. Si ce délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.
- ➔ La partie décidant de se rétracter (employeur ou salarié) fait savoir sa décision à l'autre partie par courrier avec A/R ou remise en main propre contre décharge. Le délai de 15 jours s'applique à la date d'envoi de la lettre de rétractation ou le jour de la remise en main propre (cass.soc. 14 février 2018, n°17-10035).
- ➔ En cas de rétractation en bonne et due forme par l'employeur ou le salarié, le processus de rupture conventionnelle individuelle prend fin et la relation de travail continue normalement.

Etape 7 - Demande d'homologation ou d'autorisation de la rupture conventionnelle individuelle

- ➔ A l'issue du délai de rétractation, la demande d'homologation au DIRECCTE est faite par envoi, par la partie la plus diligente, du CERFA 14598*1 (de préférence au site téléRC) en lettre recommandée avec avis de réception. L'envoi de la convention établie sur papier libre (ou le modèle joint en annexe) n'est pas utile si la troisième partie du CERFA, contenant les informations sur la teneur de la convention (date de la rupture, montant indemnité spéciale..) est complétée.
- ➔ Le CERFA servant à la demande d'homologation doit être daté, signé précédé de la mention « lu et approuvé » par les deux parties. Un exemplaire est remis à chacune des parties.
- ➔ Le DIRECCTE compétent est celui dont relève l'établissement du salarié (C trav : Art R 1237-3 ; circ DGT 2008-11).

Pour les salariés protégés (cf note en annexe), il s'agit d'une demande d'autorisation qui sera adressée par courrier avec A/R par l'employeur à l'inspecteur du travail compétent pour l'établissement employeur via le CERFA 14599*01. Celui-ci est édité en trois exemplaires, chaque exemplaire signé avec mention manuscrite « lu et approuvé » par les parties (salarié et employeur) et transmis pour autorisation à l'inspecteur du travail. Un exemplaire est remis au salarié et à l'employeur.

Cet envoi doit être accompagné du procès-verbal (ou extrait de PV) de la réunion de l'IRP consultée le cas échéant (la date de la consultation et l'avis exprimé doivent être mentionnés sur le CERFA). Le formulaire ne le prévoyant pas, il est également recommandé de **spécifier**

dans la rubrique « remarques » ou sur papier libre joint au CERFA, le mandat ou la fonction détenu par le salarié et lui conférant le statut de salarié protégé. L'absence de mention sur la décision de l'IT a été jugée comme entraînant annulation de la RC.

Etape 8 – l’homologation et l’autorisation

- ➔ Une fois reçue la demande d'homologation, le DIRECCTE adresse à l'employeur et au salarié un accusé de réception dans lequel il indique les dates d'arrivée de la demande et d'expiration de son délai d'instruction. Dans la situation où chaque partie aurait envoyé une demande d'homologation pour une même rupture conventionnelle individuelle, le délai d'instruction court à compter de l'arrivée de la demande parvenue en premier.
- ➔ A compter de la réception, le DIRECCTE a 15 jours ouvrables pour se prononcer. Le délai commence à courir le lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande d'homologation et expire le dernier jour ouvrable de l'instruction à minuit. Les dimanche et jours fériés légaux - habituellement chômés à la DIRECCTE - sont exclus de ce délai. Au terme du délai, le DIRECCTE notifie l'acceptation ou le rejet de la demande, par écrit à l'employeur et au salarié. A défaut de réception par les parties de la notification écrite du DIRECCTE (situation la plus courante) dans le délai de 15 jours, la rupture conventionnelle individuelle est réputée homologuée. En effet la Cour de cassation a récemment arbitré dans ce sens : en situation de refus d'homologation, seule compte la date à laquelle la décision de l'administration est parvenue aux parties. Passé le délai de 15 jours l'homologation tacite est acquise.
- ➔ En situation d'homologation implicite, il est possible (non obligatoire) de solliciter auprès de l'unité territoriale du DIRECCTE (ou via TélérC si la demande a été par exception saisie par ce biais) une attestation d'homologation pendant un délai de 6 mois à l'issue du délai d'instruction.

En cas de refus du DIRECCTE, la décision de rejet doit être motivée, les parties ont ensuite la possibilité de reprendre le processus et de soumettre à l'administration une nouvelle convention de rupture.

La vérification de la DIRECCTE porte surtout sur :

- les règles d'assistance (préciser clairement nom, prénom et qualité de l'assistant du salarié et de celui de l'employeur sur le formulaire) ;
- l'indemnisation de la rupture (vérification du respect du montant minimal de l'indemnité conventionnellement) ;
- le respect du délai de rétractation ;
- le respect de la procédure suivie ;
- la liberté de consentement (celui-ci ne doit pas être acquis par la fraude, la menace ou la tromperie) et l'absence de fraude de la part de l'employeur (contourner une obligation de PSE, rompre un contrat au motif de la maladie du salarié ou de l'état de grossesse...)
- Le devoir d'information de l'employeur portant sur le régime fiscal et social de l'indemnité spéciale de Rupture Conventionnelle.

➔ **En situation de salarié protégé**, à la réception de la demande de l'employeur, l'inspecteur du travail adresse un accusé de réception au demandeur qui précisera la date à laquelle, à défaut d'une décision expresse, la demande sera réputée rejetée. Il peut s'agir du même courrier que la convocation de l'employeur à l'enquête contradictoire au cours de laquelle l'inspecteur du travail auditionnera le salarié (qui recevra une convocation distincte) puis l'employeur. L'un et l'autre peuvent se faire représenter ou assister par leur avocat, le salarié peut se faire également assister par un représentant de son syndicat.

➔ Seule l'autorisation formelle de l'inspecteur du travail permet la rupture conventionnelle individuelle. Celui-ci dispose de 2 mois pour se prononcer à compter de la réception de la demande. Ce délai n'est pas prorogeable. Au-delà de ce délai, le silence de l'inspecteur du



- travail vaut décision de rejet.
- Pour les médecins du travail, la décision de l'inspecteur du travail ne peut intervenir qu'après avis du médecin inspecteur du travail.

Contestation de la décision.

- Seul l'employeur ou le salarié ayant signé la convention de rupture conventionnelle individuelle peut contester la décision du DIRECCTE. Ce n'est pas un recours administratif, la démarche de contestation se fait auprès du conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation ou de refus d'homologation (ou à l'issue des 15 jours ouvrables d'instruction de la demande par le DIRECCTE si homologation tacite).

Les juges peuvent invalider la RC, notamment en cas de vice du consentement. La rupture a alors les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

En cas d'annulation du refus d'homologation par le conseil de prud'hommes, celui-ci n'étant pas compétent pour accorder une homologation, le DIRECCTE doit être ressaisi pour statuer en tenant compte de la décision du conseil de prud'hommes.

- **Lors d'une rupture conventionnelle individuelle concernant un salarié protégé**, le conseil de prud'hommes n'est pas compétent. La décision de l'inspecteur du travail (autorisant ou refusant la rupture conventionnelle individuelle) peut être contestée :

-dans le cadre d'un recours administratif :

- ☞ Recours gracieux adressé à l'inspecteur du Travail ;
- ☞ Recours hiérarchique devant le ministre du Travail, dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision

Et/ou :

- ☞ Recours contentieux devant le tribunal administratif.

Etape 9 - La rupture du contrat de travail

- La rupture du contrat de travail est prononcée à la date prévue à la convention de rupture, sous réserve que celle-ci intervienne au plus tôt le lendemain de l'homologation ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail si la rupture concerne un salarié protégé. En aucun cas les documents de fin de contrat ne doivent être remis au salarié en amont du lendemain de l'homologation ou autorisation.
- L'indemnité spécifique de rupture prévue à la convention est versée.
- Si le salarié GRH0254 n'a pas pris l'ensemble des congés annuels acquis sur l'année en cours, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés (GRH0254 art 53.1).
Seul l'agent au CP n'ayant pas pu prendre (refus ou impossibilité d'organisation par choix de l'employeur) l'ensemble de ses congés annuels acquis pour la période travaillée de l'année en cours, perçoit une indemnité de congés payés (chapitre 10, article 4 du Statut)
Les congés médailles non pris ne sont pas payés (GRH060)
Les RQ et certains repos ne sont pas payés.
CET : la monétisation de jours épargnés est définie par accord collectif.

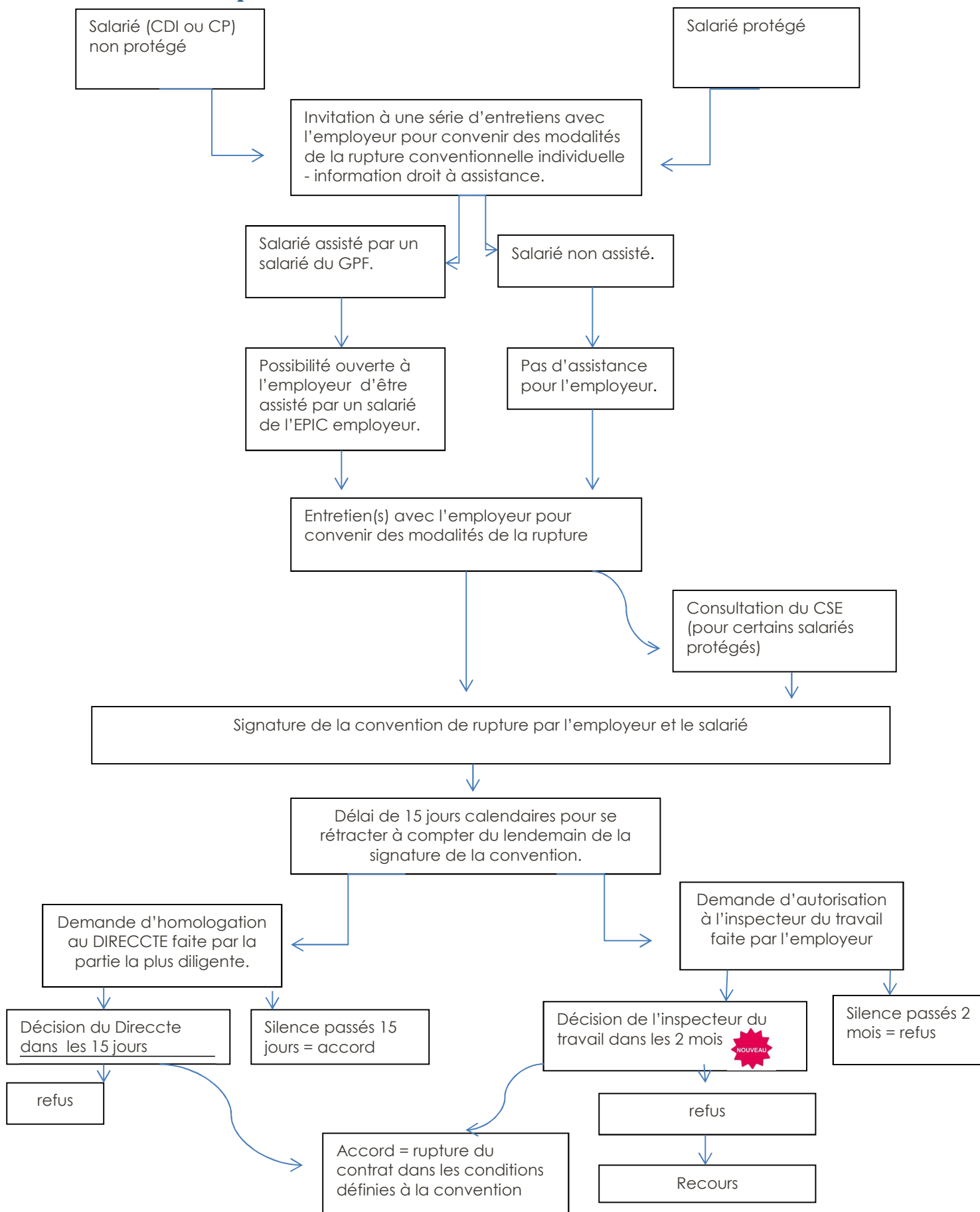
| PAIEMENT* DES ABSENCES RESTANT AU COMPTEUR DANS LE CAS DE RUPTURE DU CONTRAT | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|-----|
| Motifs (détail des appellations en annexe 1 du RH0043) | Congés annuels | RP | RU | RQ | RM | RG | RS | RCF | RN | TK | TC | TQ | TY | CET*** | VT |
| Rupture conventionnelle | RH0254: oui CP: non ** | non | non | non | non | non | oui | oui | non | oui | oui | non | oui | oui | non |
| * paiement au taux de l'heure supplémentaire | | | | | | | | | | | | | | | |
| ** sauf si conditions de l'article 4 du Chapitre 10 du Statut respectées. | | | | | | | | | | | | | | | |
| *** paiement dans les conditions reprises à l'accord CET | | | | | | | | | | | | | | | |

- ➔ La rupture conventionnelle individuelle n'implique ni préavis, ni indemnité compensatrice de préavis.
- ➔ Facilités de circulation : le salarié perd ses facilités de circulation d'actif à la cessation de son contrat. Ses droits seront réexaminés en application de l'article 2.2.1 du GRH0246 lorsqu'il liquidera sa pension de retraite ou bénéficiera d'une pension de vieillesse de la sécurité sociale, ou d'une pension militaire d'invalidité, à condition qu'il ait eu dans le cadre de son activité au sein du GPF l'ancienneté requise (15 ans). La réglementation portant sur les facilités de circulation étant homologuée par le ministère de tutelle, ces dispositions ne peuvent en aucun cas faire l'objet d'une négociation pour leur maintien hors cadre réglementaire, même temporaire après la rupture du contrat de travail.
- ➔ Comme pour toute rupture de contrat, il doit être remis au salarié :
 - un certificat de travail en y signalant si le salarié est salarié contractuel GRH0254 et présente une durée de cotisation qui lui permette le bénéfice des allocations chômage : le maintien des garanties frais de santé et des garanties de prévoyance. En cas de rupture conventionnelle individuelle, les salariés couverts par une complémentaire prévoyance et/ou frais de santé (donc GRH0254 pour le GPF) continuent de bénéficier de ces couvertures pendant une durée limitée et à titre gratuit (le financement de la portabilité étant pris en charge par le régime). Les garanties accordées sont les garanties pour lesquelles le salarié et ses ayant-droit le cas échéant étaient affiliés. Les garanties maintenues sont celles en vigueur dans l'entreprise et toute évolution du régime pendant la période de portabilité conduira à la révision des garanties maintenues.

Afin de bénéficier de la portabilité des frais de santé et prévoyance, le salarié doit être pris en charge par l'assurance chômage et le justifier mensuellement auprès de l'organisme assureur.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail. La durée de la portabilité est fonction de la durée du contrat de travail dans la limite maximale de 12 mois.
 - une attestation pôle emploi,
 - le dernier bulletin de salaire lui permettant de faire valoir ses droits aux prestations d'assurance chômage,
 - un état récapitulatif de l'épargne salariale le cas échéant.

Schéma récapitulatif



Annexe 1 : Modèle de courrier de l'EPIC employeur proposant l'ouverture de pourparlers de rupture conventionnelle individuelle

<Adresse EPIC Employeur >

<Destinataire>

<Lieu>, <Date>

Lettre recommandée avec AR ou

Lettre remise en main propre contre décharge

Monsieur (ou Madame),

Nous vous informons par la présente lettre de notre intention d'ouvrir des pourparlers en vue de la rupture conventionnelle individuelle de votre contrat de travail.

Nous vous proposons, à cette fin, de nous rencontrer le <date>, à <heures>, dans le bureau <adresse précise>.

Nous vous précisons qu'en application des dispositions de l'article L.1237-12 du Code du travail, vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cette négociation, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel d'un EPIC du Groupe Public Ferroviaire ayant ou non un mandat de représentant du personnel.

Nous vous invitons également à prendre les contacts qui vous seraient nécessaires pour être en mesure d'envisager la suite de votre parcours professionnel (notamment auprès du service public de l'emploi (Pôle emploi) ou caisse(s) de retraite).

Dans le cadre de la préparation de nos échanges, nous vous demandons de recueillir auprès de(s) caisse(s) de retraite dont vous dépendez un document, attestant de votre situation à l'égard de vos droits à retraite.

Nous vous prions de bien vouloir nous informer au plus tard le <date> de votre décision de vous faire ou non assister au cours de nos entretiens, en retournant le coupon ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur (ou Madame), ...

<La personne ayant délégation à négocier la convention de rupture conventionnelle individuelle>

(Signature)

Coupon réponse à retourner à <Service concerné & son adresse>

Souhaitez-vous vous faire assister lors des entretiens concernant la rupture conventionnelle individuelle de votre contrat de travail ?

☐ Je me ferai assister par : _____

(Nom)

(Prénom)

(CP)

Qualité de l'assistant : ☐ Membre d'un CSE

☐ Délégué syndical ☐ Autre salarié d'un EPIC du Groupe Public Ferroviaire

☐ Je ne souhaite pas me faire assister

Fait à, le

Signature du salarié

Annexe 2 : Modèle de courrier de réponse de l'EPIC Employeur acceptant l'ouverture de pourparlers demandés par un salarié

<Adresse EPIC Employeur >

<Destinataire>

<Lieu>, <Date>

Lettre recommandée avec AR ou

Lettre remise en main propre contre décharge

Monsieur (ou Madame),

Par <courrier, mail, entretien téléphonique, entrevue> du <date>, vous avez sollicité l'ouverture de pourparlers en vue de la rupture conventionnelle individuelle de votre contrat de travail.

Afin de procéder à l'examen de cette demande, nous vous proposons de nous rencontrer le <date> à <heures>, dans le bureau <adresse précise>.

Nous vous précisons qu'en application des dispositions de l'article L.1237-12 du Code du travail, vous avez la possibilité de vous faire assister, lors de cette négociation, par une personne de votre choix appartenant obligatoirement au personnel d'un EPIC du Groupe Public Ferroviaire ayant ou non un mandat de représentant du personnel.

Nous vous invitons également à prendre les contacts qui vous seraient nécessaires pour être en mesure d'envisager la suite de votre parcours professionnel (notamment auprès du service public de l'emploi (pôle emploi) ou caisse(s) de retraite).

Dans le cadre de la préparation de nos échanges, nous vous demandons de recueillir auprès de(s) caisse(s) de retraite dont vous dépendez un document, attestant de votre situation à l'égard de vos droits à retraite.

Nous vous prions de bien vouloir nous informer au plus tard le <date> de votre décision de vous faire ou non assister au cours de nos entretiens, en retournant le coupon ci-dessous.

Veuillez agréer, Monsieur (ou Madame), ...

<La personne habilitée à négocier la convention>

(Signature)

Coupon réponse à retourner à <Service concerné & son adresse>

Souhaitez-vous vous faire assister lors des entretiens concernant la rupture conventionnelle individuelle de votre contrat de travail ?

☐ Je me ferai assister par : _____
(Nom) (Prénom) (CP)

Qualité de l'assistant : ☐ Membre d'un CSE

☐ Délégué syndical ☐ Autre salarié d'un EPIC du Groupe Public Ferroviaire

☐ Je ne souhaite pas me faire assister

Fait à, le

Signature du salarié

Annexe 3 : Modèle de courrier de réponse de l'EPIC Employeur refusant l'ouverture de pourparlers de rupture demandés par le salarié

<Adresse EPIC Employeur >

<Destinataire>

<Lieu>, <Date>

Lettre recommandée avec AR ou

Lettre remise en main propre contre décharge

Monsieur (ou Madame),

Par <courrier, mail, entretien téléphonique, entrevue> du <date>, vous avez sollicité l'ouverture de pourparlers en vue de la rupture conventionnelle individuelle de votre contrat de travail.

Nous ne souhaitons pas, pour notre part, la rupture conventionnelle individuelle de votre contrat.

Nous sommes néanmoins prêts à vous rencontrer pour faire le point sur votre situation. A cette fin, nous vous prions de prendre contact avec Monsieur (ou Madame) <nom et qualité>, pour fixer au plus vite un rendez-vous.

Veuillez agréer, Monsieur (ou Madame), ...

<Le DET ou assimilé ou la personne habilitée à représenter l'employeur>

(Signature)

Annexe 4 : Modèle de courrier de l'EPIC Employeur informant le salarié de sa décision de se faire assister aux cours des pourparlers de rupture

<Adresse EPIC Employeur>

<Destinataire>

<Lieu>, <Date>

Lettre simple

Monsieur (ou Madame),

J'accuse réception de votre décision de vous faire assister au cours des pourparlers concernant la rupture conventionnelle individuelle de votre contrat de travail.

Je vous informe en retour que j'userai de la même faculté et que je serai assisté par Monsieur (ou Madame) <nom, prénom> <<qualité ou fonction >>.

Veuillez agréer, Monsieur (ou Madame), ...

<La personne habilitée à négocier la convention>

(Signature)

Annexe 5 : Modèle de constat de rupture des pourparlers

Entre les soussignés :

- <<nom de l'EPIC employeur>> dont le siège est situé au << adresse >>, prise en la personne de son représentant qualifié : Monsieur (ou Madame) <nom, prénom>, agissant en qualité de <fonction>,

D'une part,

Et :

- Monsieur (ou Madame) <nom, prénom>, demeurant <adresse>,

D'autre part,

Les parties se sont rencontrées à plusieurs reprises <préciser les dates des réunions>.

Elles constatent qu'au terme de leur négociation, elles n'ont pu aboutir à aucun accord sur la rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail qui les lie depuis le <Date début contrat au sein d'un EPIC du GPF>.

Chaque partie s'astreint pour l'avenir à une confidentialité totale des informations échangées au cours de ces entretiens.

Elles ne sauraient être communiquées à des tiers ou servir de base à un éventuel contentieux.

<Lieu>, <Date>

<Signature des deux parties avec mention manuscrite lu et approuvé>

Annexe 6: Modèle de convention de rupture conventionnelle individuelle

Entre les soussignés :

- <<Nom EPIC Employeur>>, dont le siège est situé au >> adresse>>, prise en la personne de son représentant qualifié : Monsieur (ou Madame) <nom, prénom>, agissant en qualité de <fonction>, D'une part,

Et :

- Monsieur (ou Madame) <nom, prénom>, demeurant <adresse>, ci-après l'intéressé, D'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit.

Monsieur (ou Madame) <<prénom et nom>> a été embauché(e) le <Date> en qualité de <fonction> dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, toujours en vigueur. La fonction occupée aujourd'hui est celle de >> fonction>>.

Les soussignés ont envisagé de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle individuelle 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 rapprochés à cet effet.

>>nom EPIC Employeur>> a informé l'intéressé 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 d'un des EPICs constituant le Groupe Public Ferroviaire ainsi que de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi (pôle emploi), pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant son consentement.

Variante 1 :

Les parties se sont donc rencontrées à ce sujet à plusieurs reprises les <préciser les dates d'entretiens> et ont finalement convenu de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle individuelle soumise à homologation administrative, dans les conditions prévues par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

Variante 2 si salarié protégé :

Les parties se sont donc rencontrées à ce sujet à plusieurs reprises les <préciser les dates d'entretiens> et ont finalement convenu de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle individuelle qui compte tenu de la qualité >> préciser fonction ou mandat entraînant la qualité de salarié protégé>> fait l'objet d'une rupture conventionnelle individuelle subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail dans les conditions fixées par l'article >>article à informer suivant mandat ou fonction>> du Code du travail.

Variante 1 :

Au cours de ces entretiens, les parties se sont faites assister par >>prénom et nom>> <<qualité>> pour le salarié et par >> prénom et nom>> <<qualité>> pour l'employeur.

Variante 2 si les parties ne se sont pas faites assister :

Après avoir été informé de la possibilité de se faire assister, l'intéressé a renoncé à ce droit. L'employeur s'est donc également présenté seul aux entretiens.

Article à ajouter si salarié protégé pour lequel la consultation d'une instance est nécessaire :

Après l'entretien du >>date>> il a été procédé à la consultation du >>nom de l'instance<< sur la rupture conventionnelle individuelle le : <<date consultation>> conformément aux dispositions légales. Suite à l'audition de l'intéressé, le résultat du vote a été de :<<vote>>

Variante 1 :

La rupture du contrat prendra effet à compter du lendemain du jour d'homologation du DIRECCTE, la date envisagée étant << indiquer date en tenant compte délai rétraction et délai homologation>>

Variante 2 si rupture différée:

La rupture du contrat prendra effet le >>date différée>> et au plus tôt le lendemain de l'homologation du DIRECCTE.

Variante 3 si salarié protégé :

La rupture du contrat prendra effet à compter du lendemain du jour d'autorisation par l'inspecteur du travail, la date envisagée étant << date en tenant compte délai rétraction et délai d'instruction >>

Variante 4 si salarié protégé et si date différée :

La rupture du contrat prendra effet le >>date différée>> et au plus tôt le lendemain de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

A la rupture du contrat, >>EPIC Employeur>> versera au titre de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle la somme brute de < somme >€ complétée le cas échéant >> de l'indemnité compensatrice de congé payés acquis à cette date et << éléments de salaire lui restant dus. L'intéressé reconnaît avoir été informé du régime social et fiscal de l'indemnité spéciale de rupture conventionnelle et que la somme versée pourra entraîner un différé d'indemnisation en matière d'assurance chômage.

Variante 1 : Le temps passé par l'intéressé aux entretiens de négociation lui sera rémunéré comme du temps de travail.

Variante 2 : Les entretiens de négociation se déroulant sur le temps libre de l'intéressé, ceux-ci ne font pas l'objet d'une rémunération complémentaire.

Le cas échéant : La liste des produits, outils, matériels ou autres avantages qui ont été confiés à l'intéressé(e) tout au long de sa relation avec l'entreprise est dressée par une liste annexée à la présente. Il s'engage à les restituer à la date de son départ de l'entreprise.

Chaque partie s'astreint pour l'avenir à une confidentialité totale sur les informations échangées au cours de ces entretiens.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L.1237-13 du Code du travail, chaque partie dispose, à compter du lendemain de la signature des présentes, d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

Ce droit de rétractation peut être exercé sous forme de lettre recommandée avec accusé réception ou lettre remise en mains propres contre décharge mentionnant la date de remise.

Dans l'hypothèse où le salarié Monsieur (ou Madame) <prénom et nom > désirerait faire usage de ce droit, il devra adresser son courrier de rétractation au représentant de l'employeur Monsieur (ou Madame) <prénom et nom >, à l'adresse suivante <adresse postale>.

Variante 1 :

A l'issue du délai de rétractation, il est convenu que >> employeur ou salarié suivant qui est la partie la plus diligente >> adressera sans tarder une demande d'homologation au DIRECCTE.

Variante 2 si salarié protégé :

A l'issue du délai de rétractation, >>EPIC employeur>> adressera la demande d'autorisation auprès de l'Inspecteur du travail compétent

Fait à en trois exemplaires originaux à <Lieu>, le <Date>

Signature de l'intéressé(e),
(précédée de la mention « lu et approuvé »)

Signature du représentant
de l'EPIC employeur
(précédée de la mention <<lu et approuvé>>)

NOTA

Chaque page de la présente convention est paraphée des deux parties.
Toute modification manuscrite ou ratures apportées au texte signé ci-dessus doit être contresignée en marge par les deux parties.

Annexe 7: Modèle de notification de rétractation émanant de l'employeur

<Adresse EPIC EMPLOYEUR >

<Destinataire>

<Lieu>, <Date>

Lettre recommandée avec AR ou

Lettre remise en main propre contre décharge

Monsieur (ou Madame),

Ce courrier fait suite à notre (ou nos) entretiens en date du <dates > à la suite duquel (ou desquels) nous avons signé ensemble, le <date>, une convention de rupture conventionnelle individuelle.

Après mûre réflexion, et conformément aux dispositions de l'article L.1237-13 du Code du travail, je vous informe que je fais usage de mon droit de rétractation.

Espérant que notre collaboration se poursuivra dans de bonnes conditions, Monsieur (ou Madame), je vous prie d'agréer...

<Nom et fonction de la personne habilitée à négocier la convention>

(Signature)

Annexe 8 : Modèle de courrier d'accompagnement du dossier de demande d'homologation

<Adresse EPIC EMPLOYEUR >

<Destinataire : DIRECCTE du lieu du siège de l'établissement où est employé administrativement le salarié >

<Lieu>, <Date>

Lettre recommandée avec AR ou

Par remise directe au DIRECCTE

Monsieur, Madame,

Veillez trouver ci-joint un dossier de demande d'homologation de la rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail de Monsieur (ou Madame), que nous avons signé ensemble, le <Date>.

Veillez agréer, Monsieur, Madame...

<Nom et fonction de la personne habilitée à négocier la convention>

(Signature)

Annexe 9: Modèle de courrier d'accompagnement du dossier de demande d'autorisation de RC pour salarié protégé

<Adresse EPIC EMPLOYEUR

<Destinataire : Inspecteur du travail compétent pour le siège de l'établissement où est employé administrativement le salarié >

<Lieu>, <Date>

Lettre recommandée avec AR

Monsieur, Madame,

Veillez trouver ci-joint un dossier de demande d'autorisation de la rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail de Monsieur (ou Madame), que nous avons signé ensemble, le <Date>.

Veillez agréer, Monsieur, Madame...

<nom et fonction de la personne habilitée à négocier la convention>

(Signature)

Annexe 10: Modèle de courrier d'accompagnement du dossier d'une nouvelle demande d'homologation après régularisation d'un vice de forme

<Adresse EPIC Employeur >

<Destinataire : DIRECCTE du lieu où est
employé administrativement le salarié

>

<Lieu>, <Date>

Lettre recommandée avec AR ou

Par remise directe à la DIRECCTE

Monsieur, Madame,

Ce courrier fait suite au refus d'homologation du dossier de Monsieur (ou Madame) < > que vous nous avez notifié le <Date> sous la référence < >.

Votre décision était motivée par < >.

Nous avons procédé à toutes les rectifications nécessaires, à savoir < >.

Nous avons signé une nouvelle convention de rupture conventionnelle individuelle avec Monsieur (ou Madame) < > en date du < >.

Nous vous adressons donc par la présente une nouvelle demande d'homologation de rupture conventionnelle individuelle.

Veuillez agréer, Monsieur, Madame,...

<Nom et fonction de la personne habilitée à négocier la convention>

(Signature)

Annexe 11 : Guide d'analyse d'une demande de rupture conventionnelle individuelle

I informations administratives

Nom, Prénom, date de naissance et numéro de CP du salarié

Epic Employeur /Etablissement

Précisez

-pour un salarié contractuel: La rémunération brute mensuelle ou annuelle, l'ancienneté de services et la qualification du poste tenu.

-pour un salarié CP : la qualification, le niveau, la position de rémunération et l'échelon.

Quelle est la date de la dernière révision salariale (augmentation individuelle ou notation) ?

A quelle date le salarié a-t-il été embauché dans un des EPICs constituant le GPF ? Préciser également la reprise d'ancienneté légale éventuelle (voir conditions contractuelles si reclassement d'une filiale) .

Y a-t-il eu un parcours en filiale avant l'embauche au sein d'un EPIC du GPF ? Si oui, merci de préciser les circonstances d'arrivée / retour dans le GPF.

Quelle est la date du dernier rendez-vous professionnel ? Du dernier EIA ? (Support complété à transmettre avec ce questionnaire)

Le contrat de travail du salarié est-il actuellement suspendu ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, pour quel motif ?

☐ Maladie ☐ Accident de travail ☐ Maternité ☐ Maladie professionnelle

Si autre, précisez.

Quel serait le montant d'une indemnité de licenciement (ILL) à la date de rupture envisagée (J+2 mois pour estimer) ?

A quelle date, le salarié est-il éligible à un départ à la retraite d'un régime de base au regard des conditions actuelles ? Précisez s'il a commencé à travailler avant l'âge de 20 ans .

Quel est le motif de la demande ? (Motivations du salarié, contexte ...)

A quelle date, le salarié envisage-t-il de cesser prématurément ses fonctions ?

Des entretiens avec le salarié ont-ils eu lieu sur ce thème ? Quand ?

II Contexte de la demande

RH0910 :

Le poste tenu par le salarié a-t-il été supprimé ?

- ☐ Oui
☐ Non

Si oui, y a-t-il eu un entretien exploratoire ? Précisez la date.

Si oui des postes ont-ils pu être proposés au salarié ? Les a-t-il acceptés ? Sinon, expliquez le motif de refus. Si oui, merci de préciser lesquels ?

Y a-t-il eu un entretien d'orientation ? Précisez la date.

- ☐ Oui
☐ Non

Actuellement, tient-il un poste ?

- ☐ Oui

☐ Non

Sinon, a-t-il été pris en charge par l'EIM ?

☐ Oui

☐ Non

Sinon, effectue-t-il une mission ?

☐ Oui

☐ Non

En cas de départ, sera-t-il remplacé ?

☐ Oui

☐ Non

GRH0360 :

Le salarié a-t-il des restrictions médicales ? Celles-ci lui permettent-elles de continuer à occuper son emploi ? Le salarié est-il reconnu inapte à son poste de travail par le médecin du travail ? Cette inaptitude est-elle consécutive à un AT ou une maladie professionnelle ? Merci de préciser.

Le salarié peut-il être reclassé ? (La recherche de reclassement n'est pas un prérequis à la rupture de contrat pour certains cas d'inaptitude au poste de travail de salariés contractuels suite à un AT ou une maladie professionnelle)

☐ Oui

☐ Non

Autres situations :

Actuellement, le salarié tient-il un poste ?

☐ Oui

☐ Non

Si oui, en cas de départ, sera-t-il remplacé ?

☐ Oui

☐ Non

Sinon, effectue-t-il une mission ?

☐ Oui

☐ Non

Sinon, y a-t-il eu un entretien ? Précisez la date.

Si oui, des postes ont-ils pu être proposés au salarié ? Les a-t-il acceptés ? Sinon, expliquez Le(s) motif(s) de refus. Si oui, merci de préciser lesquels ?

III Volet contentieux

Existe-t-il un contexte conflictuel entre le salarié et l'entreprise ?

- ☐ Oui
☐ Non

Résumez le cas échéant :

Y a-t-il une procédure disciplinaire engagée ? (la RC négociée en parallèle reste possible mais n'est pas suspensive)

- ☐ Oui
☐ Non

Si oui, une procédure contentieuse contre l'entreprise a-t-elle été engagée (prud'homale ou autre) ?

- ☐ Oui
☐ Non

Quelle orientation est proposée pour ce dossier par la DRH territoriale/activité/domaine/ métier/ direction (suivant l'EPIC employeur) ?

Pourquoi ?

Décision DRH EPIC employeur

Responsable de la prise en charge du dossier



NOTICE DE RENSEIGNEMENTS SUR L'INDEMNISATION DU CHOMAGE ²

Lisez attentivement cette notice rédigée par les services de SNCF et de Pôle Emploi, elle vous renseignera sur les formalités à accomplir pour pouvoir prétendre à l'**allocation d'aide au retour à l'emploi** (ARE) prévue en faveur des travailleurs privés d'emploi et sur votre protection sociale. Vous pouvez la présenter à votre conseiller Pôle emploi pour faciliter le traitement de votre dossier.

1) Organisme compétent pour l'examen de vos droits et pour le paiement de l'allocation

SNCF est en auto-assurance pour le risque chômage, conformément à l'article L.5424-1 du code du travail mais par convention de gestion, depuis le 1^{er} juillet 2012, SNCF a délégué à Pôle emploi la gestion des allocations chômage de ses ex-salariés.

Dés lors, comme tout demandeur d'emploi, l'examen de vos droits et le versement éventuel d'une allocation sont gérés par **Pôle emploi qui devient votre interlocuteur unique**.

2) Conditions requises pour percevoir l'allocation d'aide au retour à l'emploi

- a) Remplir les conditions d'attribution prévues par le régime d'assurance chômage, notamment :
 - être **inscrit comme demandeur d'emploi** auprès de Pôle emploi,
 - être à la recherche effective et permanente d'un emploi,
 - être physiquement apte à l'exercice d'un emploi,
 - justifier d'une période d'affiliation minimale,
 - ne pas avoir atteint l'âge déterminé pour l'ouverture du droit à une pension de vieillesse au sens du 1^o de l'article L. 5421-4 du code du travail (c'est-à-dire une retraite du régime général)
 - résider sur le **territoire français (Métropole et DOM)**,
- b) Déclarer tous les mois sa situation (notamment l'exercice de toute activité professionnelle, les périodes de maladie...)

3) Formalités que vous devez accomplir dès votre cessation de fonction

La première étape à réaliser suite à votre perte d'activité est de procéder à votre inscription sur la liste des demandeurs d'emploi. Pour cela, il faut que vous soyez disponible pour une recherche à l'emploi, ainsi ne devez-vous pas être pris en charge dans le cadre d'une formation ou d'une maladie, d'une maternité ou tout autre évènement.

La demande d'inscription est de préférence réalisée sur www.pole-emploi.fr. Si vous n'avez pas d'accès à internet, vous pouvez également réaliser votre demande d'inscription en téléphonant au 3949, ligne dédiée aux demandeurs d'emploi.

Si vous vous rendez en agence pôle emploi, vous serez orienté sur un poste internet ou vers un téléphone dédié.

² Actualisation novembre 2016



A la suite de cette première phase, vous serez convoqué pour un entretien dit d'inscription. A minima, les pièces attendues sont :

- une pièce d'identité en cours de validité (attention le permis de conduire n'est pas recevable),
- une ou plusieurs attestations employeurs originales,
- votre carte de sécurité sociale – carte vitale,
- un RIB (si vous ne l'avez pas enregistré sur internet lors de votre inscription).

Pensez à compléter et signer votre dossier (envoyé par voie postale ou, pour les demandes d'inscription par Internet, imprimé par vos soins) afin de faciliter votre premier entretien.

L'entretien consiste à :

- valider votre inscription,
- prendre en charge votre demande d'allocations
- établir votre PPAE (Projet Personnel d'Accès à l'Emploi).

ATTENTION : si vous n'allez pas au rendez-vous d'inscription, une nouvelle convocation vous sera adressée. Votre date d'inscription (et la date prise en compte pour le versement de l'allocation d'aide au retour à l'emploi) sera alors celle du jour de l'entretien fixé par cette nouvelle convocation, si vous y allez.

Vous serez ensuite convoqué à un entretien professionnel à votre agence Pôle Emploi dans le mois qui suit votre inscription.

Cet entretien est obligatoire. Si vous n'y allez pas, vous serez radié de la liste des demandeurs d'emploi et vous ne toucherez pas l'allocation d'aide au retour à l'emploi.

4) Attestation employeur

L'attestation employeur est indispensable pour une ouverture de droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Elle vous sera envoyée par courrier à votre domicile ou remise en main propre par votre employeur le lendemain de votre départ.

5) Maintien des droits à l'assurance maladie

Pendant toute la durée de votre indemnisation par Pôle emploi, vous bénéficiez du maintien de vos droits aux prestations en nature de l'assurance maladie, maternité, invalidité et décès dans le cadre de la réglementation en vigueur. Les prestations en espèces sont maintenues sous certaines conditions (voir avec la caisse de sécurité sociale dont vous relevez).

En cas de maladie, vous devez joindre à votre première demande de prestations adressée à la caisse de sécurité sociale dont vous relevez (1), l'avis d'admission au bénéfice de l'allocation qui vous sera notifié par Pôle emploi. De plus, à chaque demande devra être jointe la dernière fiche mensuelle de décompte de l'allocation perçue. Cette dernière vous est envoyée par Pôle emploi ou est disponible sur www.pole-emploi.fr ou vous pouvez l'obtenir sur les bornes des agences pôle emploi.

***(1)** Si vous étiez agent au cadre permanent ou si vous aviez conclu un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation avec SNCF à compter du 1^{er} juillet 2008, vous devez adresser vos demandes de remboursement de frais médicaux ou d'indemnités journalières maladie/maternité à la Caisse de Prévoyance et de Retraite du personnel SNCF : pour le remboursement de frais médicaux, au service aux affiliés de l'Espace Prévoyance dont vous dépendez, et pour le paiement des indemnités journalières auprès du service aux affiliés de l'Espace prévoyance Sud-Ouest. Les prestations servies seront celles du Régime Général de Sécurité Sociale.*

Il est important de préciser que les allocations de chômage ne sont pas cumulables avec les indemnités journalières de sécurité sociale et que vous devez avertir Pôle emploi pour tout changement de situation (maladie, absence, changement d'adresse, ...) dans un délai de 72 heures.

Annexe 13 – Note sur les salariés protégés

MISE A JOUR : DECEMBRE 2018

En application des ordonnances dites « Macron » publiées entre septembre et décembre 2017, les membres titulaires et suppléants du comité social et économique (CSE) ainsi que les représentants de proximité (y compris les candidats à ces mandats) bénéficient de la protection particulière prévue dans le code du travail.

Les anciens délégués du personnel, membres du CE et membres du CHSCT restent protégés six mois après l'expiration de leur mandat.

1. QUI SONT-ILS ? QUELLE DUREE DE PROTECTION ?

Les salariés ayant un mandat ou une qualité leur conférant la qualité de salarié protégé le sont quelle que soit la nature de leur contrat : CDI (personnel au CP ou personnel contractuel régi par le GRH00254), CDD y compris les fonctionnaires détachés.

La suspension du contrat, l'inaptitude au poste de travail ne font pas obstacle à l'exercice du mandat et donc à la protection spécifique.

La situation du salarié au regard de son mandat à la date d'envoi de la convocation à l'entretien préalable définit la procédure applicable (qualité de salarié protégé ou non).

| Mandats internes à l'entreprise | | |
|---|--|---|
| Salarié protégé | Durée de la protection | Références juridiques ³ |
| Salariés ayant demandé à l'employeur l'organisation d'élections professionnelles | 6 mois à compter de l'envoi à l'employeur de la lettre recommandée par laquelle une organisation syndicale a, la première, demandé ou accepté qu'il soit procédé à des élections. Cette protection ne bénéficie qu'à un seul salarié par organisation syndicale ainsi qu'au 1er salarié, non mandaté par une organisation syndicale, qui a demandé l'organisation des élections. | L.2411-6 du code du travail |
| Salariés dont l'imminence de la candidature aux fonctions de membres élus du CSE, de la désignation comme représentant de proximité, délégué syndical, représentant syndical au CSE ou représentant de section syndicale est connue par l'employeur (il revient au salarié de prouver que l'employeur avait connaissance de l'imminence de la candidature ou de la désignation) | 6 mois à compter de la date d'envoi à l'employeur de la lettre de candidature ou date à laquelle l'employeur a eu connaissance de l'imminence de la candidature. | L 2411-7 du code du travail |
| Candidat (1er ou 2ème tour, titulaire ou suppléant) aux élections CSE Candidat aux fonctions de représentants de proximité. | 6 mois à compter de la date d'envoi à l'employeur des listes de candidature. | L 2411-7 et L.2411-9 du code du travail |
| Candidat au conseil d'administration ou conseil de surveillance | 3 mois suivant le dépôt de la candidature | L 2411-17 du code du travail |
| Membre élu à la délégation du personnel du CSE (titulaires et suppléants) Membres élus ou désignés au CSE central, au comité de groupe et du comité d'entreprise européen (titulaires et suppléants) | Durée du mandat + 6 mois | L.2411-1, L.2411-5, L2411-11 du code du travail |
| Représentant de proximité | Durée du mandat + 6 mois | L2411-1 et L.2411-8 du code du travail |
| Délégué syndical Délégué syndical central Représentant de la Section Syndicale (RSS) | Durée du mandat à compter de la désignation + 12 mois à condition d'avoir exercé leur mandat pendant au moins 1 an (6 mois si CDD). | L.2411-1, L.2411.3 et L 2142-1-2 du code du travail |
| Représentant syndical au CSE. | Durée du mandat à compter de la désignation + 6 mois (à condition d'avoir exercé ce mandat pendant au moins 2 ans) | L2411-1 du code du travail |
| Représentant des salariés au Conseil d'administration Représentant des salariés au Conseil de surveillance. | Durée du mandat + 6 mois | L2411-1, L.2411-17 et L2421-5 du code du travail |

3 Pour la protection en cas de rupture d'un CDD, il faut consulter les articles L.2412-1 du code du travail et suivants.

| Mandats extérieurs à l'entreprise | | |
|--|--|---|
| Conseiller prud'homal Candidat aux fonctions de conseiller prud'homal | Durée du mandat + 6 mois | L 1442-19 et L2411-22 du code du travail |
| Les élus locaux - les maires ; - les adjoints au maire des communes de 10 000 habitants au moins ; - les membres d'un conseil d'arrondissement des communes de Paris, Marseille et Lyon ; - les présidents des conseils départementaux et régionaux ; - les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif du conseil départemental ou du conseil régional. | Ces salariés sont protégés uniquement s'ils continuent à exercer leur activité professionnelle et ne le seraient plus dans le cas où leur contrat de travail est suspendu pour l'exercice de leur mandat. D'autre part, la loi ne prévoit pas non plus de protection après l'exercice du mandat, ils ne sont donc plus protégés dès la fin de leur mandat d'élu. | L.2123-9, L2511-33, L3123-7 et L.4135-7 du code général des collectivités territoriales |
| Conseiller du salarié | Durée du mandat + 12 mois (si leurs fonctions ont duré plus de 12 mois) | L 1232-14 du code du travail |
| Membre du conseil ou administrateurs des caisses de sécurité sociale Candidat aux fonctions de membre du conseil ou administrateurs des caisses de sécurité sociale | Durée du mandat + 6 mois. | L 231-11 du Code de la sécurité sociale (renvoi aux dispositions applicables aux DS – article L2411-3 du Code du travail) |
| Membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération Candidat aux fonctions de membre du conseil d'administration d'une mutuelle, union ou fédération | Durée du mandat + 6 mois | L. 114-24 du Code de la mutualité. L.2411-19 du code du travail |
| Défenseur syndical | Durée du mandat | L2411-24 du code du travail |
| Membre élu de la délégation du personnel du CSE (T & S) dans le cadre d'une mise à disposition. | Durée du mandat + 6 mois | L.2411-1, L.2411-5 du code du travail |
| Assimilé Salarié protégé Médecin du travail | Durée de la protection Durant l'exercice | Réf juridiques (code du travail) L 4623-4 à L 4623-7 du code du travail |

2. LES CAS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR LESQUELLES LA PROTECTION SPECIALE S'APPLIQUE

- ⇒ licenciement pour le personnel contractuel en CDI et licenciement pour insuffisance professionnelle pour le personnel non commissionné au CP.
- ⇒ congédiement (uniquement pour le personnel non commissionné au CP (motif disciplinaire))
- ⇒ radiation (uniquement pour le personnel commissionné au CP (motif disciplinaire))
- ⇒ mise à la retraite (personnel au CP ou contractuel en CDI)
- ⇒ mise à la réforme (uniquement pour le personnel au CP)
- ⇒ non renouvellement de CDD (lorsque le contrat initial intègre une clause de renouvellement)
- ⇒ rupture anticipée de CDD (possible uniquement en cas de faute grave)
- ⇒ fin régulière du CDD à terme précis
- ⇒ terme du CDD sans terme précis
- ⇒ refus de renouvellement du détachement demandé par un fonctionnaire détaché ou fin anticipé du détachement du fait de l'entreprise utilisatrice.
- ⇒ refus de renouvellement d'une mise à disposition par entreprise utilisatrice, ou fin anticipée de la mise à disposition.
- ⇒ rupture conventionnelle
- ⇒ rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur (personnel contractuel en CDI et CDD)

Le terme de licenciement sera utilisé dans cette note dans un sens générique du terme.

3. LES RISQUES DU NON RESPECT DE LA PROTECTION

Prononcée en violation du statut protecteur, la rupture du contrat encourt la nullité et ouvre droit pour le salarié concerné à :

- ⇒ Sa réintégration s'il la demande ;
- ⇒ Au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration s'il la demande, soit s'il n'a pas demandé sa réintégration, à une indemnité pour licenciement nul.

4. PROCEDURE

A) PROCEDURE « STANDARD »

La première étape à respecter dans le cadre du licenciement d'un salarié protégé est le respect de la procédure « standard » réglementairement prévue suivant le motif, le statut du salarié et son ancienneté.

Ces procédures sont détaillées :

- ⇒ Pour les garanties disciplinaires : Chapitre 9 du Statut et GRH00144 (garanties disciplinaires) et GRH00254 (salariés contractuels)
- ⇒ Ruptures concernant les salariés au CP à l'essai (non commissionnés): Chapitre 5 du Statut.
- ⇒ Licenciement ou fin de période d'essai des salariés contractuels (CDI et CDD): Code du travail et GRH00254.
- ⇒ Réforme des salariés du CP : Chapitre 12 du statut.
- ⇒ Fonctionnaires détachés : GRH00979
- ⇒ Rupture conventionnelle individuelle: Note de cadrage juridique éditée par la DRH/DRS du GPF.

Cette première étape est identique à celle prévue pour les salariés « non protégés ».

B) CONSULTATION DES INSTANCES :

Dans quels cas n'est-il pas nécessaire de consulter le CSE ?

La consultation du CSE ne concerne pas :

- ⇒ Les Délégués Syndicaux (DS) et Représentants de Section Syndicales (RSS) qui ne sont pas des représentants du personnel mais qui représentent leur organisation syndicale.
- ⇒ Les salariés protégés au titre d'un mandat extérieur à l'entreprise (conseillers prud'hommes, conseillers du salarié, défenseurs syndicaux, élus locaux...).

Dans quels cas le CSE doit-il être consulté ?

Le CSE doit être consulté pour tout licenciement d'un représentant du personnel. Il doit donc être consulté pour le licenciement d'un élu du CSE ou d'un représentant de proximité.

Il est également consulté pour le licenciement des anciens représentants du personnel encore couverts par la protection.

Cette consultation est aussi obligatoire pour le licenciement d'un médecin du travail ainsi que les mandats requérant la consultation du conseil de surveillance ou du conseil d'administration (il peut y avoir cumul de procédures auprès d'instances différentes en cas de cumul de mandats).

Quand doit avoir lieu la consultation du CSE ?

Lorsqu'un entretien préalable au licenciement est nécessaire, cet entretien doit obligatoirement avoir lieu préalablement à la demande d'autorisation de licenciement à l'inspection du travail et avant la consultation du CSE, du Conseil de surveillance ou Conseil d'administration le cas échéant.

Dans le cas d'une rupture conventionnelle individuelle, la consultation pour avis du CSE doit intervenir après l'entretien de négociation mais avant la signature de la convention de rupture.

Dans le cas où un conseil de discipline est organisé, la consultation pour avis du CSE intervient après la tenue de ce conseil.

Toutefois, il est permis à l'employeur d'adresser aux membres du CSE la convocation à la réunion portant sur le licenciement envisagé avant la tenue de l'entretien préalable (Conseil d'Etat, 8 avril 2013, n°348559 ; circ. DGT n°07/2012, 30 juillet 2012).

Dans quel cadre la consultation doit-elle avoir lieu ?

La consultation peut avoir lieu dans le cadre d'une réunion régulière ou lors d'une réunion extraordinaire (Cass. Soc., 8 juin 1979, n°77-40.671).

La consultation doit-elle avoir lieu dans un certain délai ?

Non, il n'y a pas de délai légal maximum à respecter entre le moment où le licenciement (ou assimilé) est envisagé (daté par l'envoi de la convocation à l'entretien préalable) et la convocation du CSE.

Cependant, la consultation doit avoir lieu après l'entretien préalable (Cf. § Quand doit-avoir lieu l'entretien préalable ?).

Comment organiser la consultation ?

Cette question doit être inscrite à l'ordre du jour du CSE (arrêté comme d'habitude conjointement par le président et le secrétaire) et les membres titulaires du CSE doivent être convoqués (les élus titulaires, les représentants syndicaux, le cas échéant les élus suppléants).

Que doit mentionner l'ordre du jour ?

⇒ Le nom du salarié concerné
⇒ L'objet de la consultation (avis du CSE sur le licenciement)
⇒ Les mandats détenus par l'intéressé (l'information sur les mandats n'est pas limitée aux mandats justifiant la consultation du comité, il faut indiquer l'intégralité des mandats détenus par ce dernier). La méconnaissance de cette obligation entache la procédure de licenciement d'illégalité.
En revanche, les mandats expirés n'ont pas à être mentionnés dans les documents transmis aux membres du comité (CAA Bordeaux, 17 mars 2014, n°13BX01884).

Faut-il convoquer le salarié concerné ?

Oui, le salarié protégé concerné doit être convoqué devant le CSE quelle que soit la cause du licenciement (ou assimilé) car le CSE doit procéder à l'audition du salarié protégé :

- S'il n'est pas membre du CSE, il recevra une convocation (l'invitant à se présenter devant le CSE) à laquelle sera jointe une copie de la convocation des membres et de l'ordre du jour du CSE.
- S'il est membre du CSE, il recevra aussi, en plus de la convocation générale, une convocation spéciale l'informant qu'il sera entendu par le comité.

Il convient d'annexer à la convocation du salarié protégé une copie des convocations adressées aux membres du CSE ainsi que l'ordre du jour de cette réunion.

Existe-t-il un délai pour convoquer le salarié protégé ?

Non, la loi ne fixe pas de délai pour cette convocation, mais un délai suffisant doit tout de même être respecté entre l'entretien préalable du salarié et son audition par le CSE, afin qu'il puisse préparer sa défense (circ. DGT n°07/2012, 30 juillet 2012).

Quels sont les éléments à transmettre au CSE en vue de sa consultation ?

Les membres du comité doit recevoir de la part du président du CSE, en même temps que l'ordre du jour, les éléments d'information qui doivent être précis et écrits permettant ainsi au CSE d'émettre son avis en toute connaissance de cause. Ces informations sont transmises au CSE par le biais d'une note détaillée.

Cette note précise :

- L'identité du salarié
- L'intégralité des mandats du salarié (voir les éléments de réponse à la question « que doit mentionner l'ordre du jour ? »)
- Les motifs du licenciement envisagé (exposé des faits reprochés, détails des étapes de la procédure disciplinaire au jour de l'envoi de la convocation sans pour autant joindre les pièces de la procédure).

Par précaution, il est utile d'ajouter dans cette note à destination des membres du comité que les informations qui y figurent sont de nature confidentielle.

Si besoin, en séance, le président pourra communiquer des informations complémentaires demandées par les élus.

Comment transmettre ces documents ?

Ces documents sont à envoyer par LRAR.

Comment se prononce le CSE ?

Le CSE doit, après audition de l'intéressé, se prononcer par un vote à bulletins secrets (disposition d'ordre public). L'avis sera pris à la majorité des présents et le président ne prend pas part au vote (Cass. Soc. 22 novembre 1988, n°85-42007).

Le salarié protégé membre du CSE peut prendre part au vote (Cass. Soc. 5 novembre 1986, n°84-41466).

A noter que le vote à bulletin secret peut avoir lieu dans le cadre d'une réunion du CSE en visioconférence dans les conditions prévues par les articles D2315-1 et D2315-2 du code du travail.

Un PV de la réunion, dans lequel est consigné le résultat du vote, doit être établi par le secrétaire du CSE le plus rapidement possible.

Quid si le CSE refuse de se prononcer ?

A partir du moment où il a été régulièrement convoqué, son refus d'émettre un avis n'empêche pas l'employeur de saisir l'inspecteur du travail d'une demande d'autorisation de licenciement (CE, 21 mars 1984, n°33369).

Dans tous les cas, en l'absence d'avis à l'issue du délai de consultation (délai de droit commun soit 1 mois), son avis est réputé négatif.

Dans quel cas faut-il consulter le Conseil de surveillance ou le Conseil d'administration ?

Lorsque le licenciement d'un représentant au conseil d'administration ou au conseil de surveillance est envisagé, le conseil dont le salarié est membre doit être consulté (et non le CSE, sauf s'il est également élu au CSE).

C) L'INTERVENTION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Qui est concerné ?

Tous les salariés protégés.

Quelle est la procédure à suivre ?

L'employeur doit adresser la demande de licenciement (ou assimilé) à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette demande doit énoncer les motifs du licenciement et être accompagnée, le cas échéant, du PV de la réunion au cours de laquelle le CSE s'est prononcé (ou un extrait – celui-ci pouvant être communiqué jusqu'à la date où l'inspecteur du travail prend sa décision). Il appartient à l'employeur de faire état avec précision, dans sa demande d'autorisation de licenciement ou dans un document joint, de la cause justifiant selon lui ce licenciement (CE, 26 septembre 2018, n°401509).

NB : l'inspecteur du travail doit être informé des différents mandats détenus par le salarié. L'omission d'une des fonctions entache la décision d'illégalité. L'inspecteur du travail doit en effet avoir

connaissance de tous les mandats détenus par le salarié pour pouvoir apprécier les conditions d'exercice des fonctions représentatives.

Sous quel délai la demande de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail ?

▪ **Soit il y a eu une délibération du CSE**

La demande d'autorisation doit être adressée au plus tard dans les 15 jours suivant la date de la délibération du CSE dans toute la mesure du possible (48 heures en cas de mise à pied conservatoire). Au regard des circonstances, le Conseil d'Etat a déjà jugé que le dépassement de ce délai n'entache pas d'illégalité la procédure d'autorisation du licenciement.

▪ **Soit la délibération du CSE n'était pas nécessaire**

Aucun délai n'est imposé à l'employeur (hors situation de mise à pied conservatoire) pour effectuer la demande auprès de l'inspection du travail.



Quel est l'inspecteur du travail compétent ?

La demande d'autorisation de licenciement doit être adressée à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement où est employé l'intéressé.

Cependant, l'ordonnance relative à la mise en place du CSE crée une distinction en fonction du motif de licenciement (Article L2421-3).

Il faut distinguer :

- si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif personnel, l'établissement s'entend comme le lieu de travail principal du salarié;
- si la demande d'autorisation de licenciement repose sur un motif économique, l'établissement s'entend comme celui doté d'un comité social et économique exerçant les attributions dévolues à cette instance lorsque l'effectif est d'au moins 50 salariés.

Que fait l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire (art R 2421-11) au cours de laquelle le salarié peut être auditionné en se faisant assister d'un représentant de son syndicat, ou un avocat.

Il va notamment rechercher si la mesure prise est en rapport avec le mandat détenu, brigué ou antérieurement exercé par l'intéressé.



Quel délai a l'inspecteur du travail pour statuer ?

Il doit statuer dans les 2 mois à compter de la réception de la demande d'autorisation de licenciement. Ce délai n'est pas prorogeable.

Au-delà de ce délai, le silence de l'inspecteur du travail vaut décision de rejet.

La décision motivée de l'inspecteur du travail est notifiée à l'employeur et au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, ainsi qu'à l'OS concernée s'il s'agit d'un délégué ou d'un représentant syndical (R 2421-12).

La circulaire DGT du 30 juillet 2012 prévoit que les éléments de motivation de la décision de l'IT doivent être clairs et précis, concis et complets, adaptés aux circonstances de l'espèce et permettre d'identifier le cheminement logique vers le dispositif de la décision. Doivent notamment être mentionnés les éléments de faits et de droit fondant la décision, ainsi que les mandats exercés ou brigués par le salarié.

D) LA NOTIFICATION DU LICENCIEMENT

La notification du licenciement (ou assimilé) est ensuite faite au salarié par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception (avec énonciation des motifs) selon les règles de droit commun. La lettre doit préciser de façon claire et précise les motifs du licenciement même si la seule référence à l'autorisation administrative de licenciement dans la lettre suffit à que cette dernière soit suffisamment motivée (Cass. Soc. 28 octobre 2003, n°01-46168).

Quel délai a l'employeur pour notifier un licenciement disciplinaire ?

L'employeur dispose d'un délai d'un mois pour notifier un licenciement disciplinaire à un salarié protégé à compter du jour où l'autorisation de licenciement a été délivrée.

5. LE RECOURS CONTRE LA DECISION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

La décision de l'inspecteur du travail est susceptible de faire l'objet :

- ⇒ d'un recours hiérarchique devant le ministre du Travail (DGT)
- ⇒ d'un recours contentieux devant les tribunaux administratifs

Qui peut exercer un recours ?

Le salarié ou l'employeur, dans les deux cas.

Sous quel délai ?

Dans un délai de 2 mois à compter de la décision de l'inspecteur, pour les deux types de recours.

Le recours est-il suspensif ?

Non, le recours n'est pas suspensif.

Le ministre du travail dispose d'un délai de 4 mois pour prendre sa décision. Au bout de 4 mois, l'absence de réponse vaut décision implicite de rejet.

Que se passe-t-il en cas d'annulation de l'autorisation ultérieure de l'inspecteur du travail ?

▪ Soit le salarié demande sa réintégration

L'annulation de la décision par le ministre ou par le tribunal entraîne pour le salarié et s'il le demande dans un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision, droit à réintégration dans son emploi ou dans un emploi équivalent.

A cela s'ajoute le paiement d'une indemnité équivalent au préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement (ou assimilé) et sa réintégration (salaires qu'il aurait perçus durant cette période, peu importe qu'il en ait perçu d'autres).

▪ Soit il ne demande pas sa réintégration

Il a alors droit à une indemnité égale au préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulé entre son licenciement et l'expiration d'un délai de 2 mois à compter de la notification de la décision d'annulation.

Cependant, ces demandes d'indemnisation ne peuvent être faites que lorsque l'annulation de l'autorisation de l'IT est considérée comme définitive, soit lorsqu'elle ne peut plus faire l'objet d'un recours hiérarchique ou contentieux.

6. LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Qui peut en bénéficier ?

Uniquement les salariés en CDI (personnel contractuel et personnel au CP).

Quand consulter les instances (notamment le CSE) si cela est nécessaire ?

Lorsque la consultation du CSE/CS/CA est requise pour licenciement, celle-ci doit se faire après l'entretien de négociation et doit précéder la signature de la convention de rupture. Le PV de la réunion de l'instance consultée (ou extrait) devra être joint à la demande d'autorisation transmise à l'IT.

Quelle est la procédure à suivre ?

Une fois la convention de rupture signée, il faut attendre un délai de réflexion de 15 jours calendaires avant de transmettre la demande d'autorisation à l'inspecteur du travail.

Il ne s'agit pas de la même demande d'autorisation qu'en cas de licenciement d'un salarié protégé, mais d'une demande d'autorisation qui vaudra homologation de la rupture conventionnelle par le DIRECCTE.

La demande d'autorisation doit être accompagnée d'un formulaire de rupture conventionnelle spécifique aux salariés protégés qui contient la convention de rupture préalablement signée par les deux parties.

Cette procédure protectrice vaut que la rupture conventionnelle soit individuelle ou collective pour les représentants du personnel.

Que décide l'inspecteur du travail ?

L'autorisation (valant homologation) doit être explicitement donnée par l'inspecteur du travail, après réalisation d'une enquête contradictoire, dans un délai de deux mois.

Son rôle est de vérifier que le salarié n'a pas fait l'objet de pressions et que la rupture n'est pas liée à l'exercice du mandat.

Quand prend effet la rupture du contrat ?

La rupture conventionnelle prendra effet au plus tôt le lendemain de l'autorisation.

7. LES SALARIES PROTEGES EN CDD

Il faut distinguer différents cas :

a) L'arrivée du terme du CDD



Depuis la loi de ratification du 29 mars 2018 (loi n°2018-217), il n'est a priori plus nécessaire de saisir l'inspecteur du travail dans le cadre de l'arrivée du terme d'un CDD qui ne contiendrait pas de clause de renouvellement (L.2421-8).

Toutefois, un doute subsiste sur la volonté du législateur sur ce point. Il est donc conseillé de continuer à appliquer l'ancienne procédure et attendre de voir si l'inspecteur du travail saisi d'une telle demande se déclare incompétent.

Il faut donc saisir l'inspecteur du travail avant l'arrivée du terme pour faire constater que le salarié ne fait l'objet d'une mesure discriminatoire (L.2421-8). Notons que le délai d'un mois qui s'imposait à l'employeur pour saisir l'inspecteur du travail n'existe plus.

L'inspecteur du travail doit être saisi y compris dans les cas où le contrat ne peut plus être renouvelé (Cass. Soc., 23 octobre 2012, n°11-19210).

Il doit statuer avant le terme du contrat.

En situation de fin de CDD à terme imprécis par réalisation de son objet (retour du titulaire absent par exemple), le contrat est prorogé dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail sans pour autant pouvoir être requalifié en CDI.

Le rôle de l'autorité administrative saisie est de s'assurer du caractère non discriminatoire du non renouvellement du CDD. Par ailleurs, même si le salarié est titulaire d'un mandat qui en cas de CDI nécessiterait la consultation d'une instance (CSE..) celle-ci n'est pas requise en cas de CDD.

Si l'inspecteur du travail refuse d'autoriser la rupture, le CDD devient un CDI car la relation contractuelle se poursuit après l'échéance du contrat. La décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours.

b) La rupture du CDD avant l'échéance du terme en raison d'une faute grave ou de l'incapacité constatée par le médecin du travail

Il faut également appliquer la procédure protectrice qui est habituellement appliquée pour le licenciement d'un représentant du personnel engagé en CDI.

Il faut donc consulter le CSE.

Si l'inspecteur du travail refuse la rupture anticipée, le contrat se poursuit jusqu'à son terme et il faudra ensuite appliquer la procédure en cas d'arrivée du terme du CDD (Cf. § précédent).

c) Le non-renouvellement d'un CDD qui comporte une clause de report (clause de renouvellement)

Il faut également appliquer la procédure protectrice habituellement appliquée pour le licenciement d'un représentant du personnel engagé en CDI.

Il faut donc aussi consulter le CSE.

Si l'inspecteur du travail s'oppose au non-renouvellement, alors le CDD, qui se poursuit au-delà de son terme, devient un CDI.

8. MODIFICATION DES CONDITIONS D'EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Aucune modification du contrat de travail -(modification substantielle) ou changement des conditions de travail (modification non substantielle) ne peut être imposé à un salarié protégé (y compris pour motif disciplinaire ou économique).

Toute modification du contrat de travail (et non uniquement la rupture) d'un représentant des salariés au conseil d'administration ou surveillance doit être soumise pour avis au conseil d'administration ou surveillance.

Dès lors que le travail confié au salarié protégé entre dans les attributions de son poste (et ne modifie ni son contrat de travail ni ses conditions de travail), il doit les accepter.

9. PARTICULARITES CONCERNANT LA PROCEDURE DISCIPLINAIRE

a) Périmètre du pouvoir disciplinaire de l'employeur :

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur est limité aux obligations professionnelles du salarié. Le mandat étant hors de ces obligations professionnelles, il est aussi hors champ disciplinaire.

L'employeur ne peut pas sanctionner le salarié protégé pour des faits relevant de l'exercice de son mandat. Pour autant le salarié ne bénéficie pas d'une impunité totale, en effet :

- un exercice abusif du mandat expose le salarié à une sanction disciplinaire (Cass. Soc., 2 juillet 2015 n°14.15.825),
- idem en cas de manquement à l'obligation de discrétion (la Cour de Cassation s'est prononcée pour le maintien d'une mise à pied notifiée pour divulgation d'informations confidentielles. Cet agissement, bien que relevant de l'exercice du mandat, constituait un manquement à cette obligation – Cass. Soc., 6 mars 2012, n°10.24367).

b) Procédure disciplinaire et licenciement prononcé au terme du mandat en raison de faits commis pendant la période de protection :

L'employeur ne peut prononcer un licenciement disciplinaire (sans suivre la procédure spécifique à la protection) au terme de la période protégée en se basant sur des faits commis durant cette protection. Toutefois, si ces mêmes faits fautifs persistent après l'expiration de la protection, ou que l'employeur établit n'avoir eu une exacte connaissance des fautes commises par le salarié qu'à l'expiration de la période de protection, l'employeur reprend ses prérogatives et peut licencier sans suivre la procédure liée à la protection.

c) Le statut protecteur du titulaire d'un mandat extérieur :

Pour bénéficier du statut protecteur, le titulaire d'un mandat extérieur à l'entreprise doit en informer l'employeur ou à défaut d'information, fournir la preuve que l'employeur en avait la connaissance. Cette information pour être prise en compte doit être parvenue à l'employeur à la date d'envoi ou de la remise de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement (Cass. Soc., 14 septembre 2012, n°11.28.269).