Image not found or type unknown

RENSEIGNEMENT SUR LES MODALITES D UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Par **MACHO24**, le **14/05/2014** à **09:12**

Bonjour,
J ai besoin de plusieurs renseignements sur la rupture conventionnelle. Je suis actuellement en arrêt maladie depuis bientôt trois mois et cela suite à la décision de mon employeur désirant se séparer de moi par le biais d'une rupture conventionnelle.
Hier, j'ai été convoqué à un entretien pour démarrer cette procédure (entretien au cours duquel j'étais assisté par un conseiller du salarié et mon employeur assisté de son avocat).
Sur le fond, nous nous sommes entendus sur la somme que je réclame pour mon départ mais j'ai des questions auxquelles je ne sais répondre et il me faut prendre une décision au plus vite afin de régler cette histoire.
- J'aimerais savoir si la somme que l'on inscrit sur les papiers de la rupture correspond à une somme en net (et non en brut)
- Cette somme est elle soumise à la CSG et au RDS, ou est ce que ces charges reviennent à l'employeur ?
- Etant en arrêt maladie, puis je prolonger cet arrêt jusqu'à la date de la rupture de mon CDI ?
- Le solde de mes congés payés fait il partie de la somme négociée ou s'y ajoute-t il ?
- J'ai cumulé des jours de DIF et j'aimerais pouvoir en bénéficier. Comment faire en sorte qu'ils soient pris en compte lors de cette rupture ?et comment?

Je vous remercie de toutes les réponses que vous pourrez me faire parvenir au plus vite car je dois donner mon accord dans la journée à mon employeur.

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **09:44**

Bonjour,

Vous trouverez réponse à la majorité de vos question dans ce lien http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F31539.xhtml

Vous pouvez prolonger votre arrêt jusqu'à la rupture effective de votre contrat de travail.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit être au minimum égale à l'indemnité de licenciement comme vous le verrez dans le lien. Les parties sont libres biensûr de négocier une indmenité supérieure.

Cette indemnité ne comprend pas les éléments de salaire qui vous sont dus (congés payés, etc...). En conséquence, ces éléments de salaire devront vous êtes versé dans votre sole de tout compte et vous pouvez demander à ce que ceci figure sur la convention de rupture conventionnelle pour éviter toute contestation à ce sujet.

Si vous avez cumulé des heures de DIF, vous pouvez faire une demande à votre employeur en vue de bénéficier d'une formation. D'ailleurs, la convention de rupture conventionnelle devra rappeler vos droits acquis au titre du DIF et de la possibilité de suivre une action de formation, de bilan de compétence et de VAE. L'absence de cette mention ouvre droit, de plein droit, à des dommages-intérêts à votre profit.

Par **MACHO24**, le **14/05/2014** à **10:04**

merci pour tous vos renseignements...
Je vous souhaite une agréable journée.
Cordialement

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **12:18**

Bonjour,
Je rappelle que la rupture conventionnelle résulte d'un commun accord...
L'employeur n'avait pas le droit de se faire assister par un avocat et il est curieux que le Conseiller du Salarié ne lui ait pas rappelé...
L'indemnité de rupture conventionnelle qu'il convient de distinguer des autres indemnités est en brut et n'est soumise à la CSG et CRDS que pour le montant supérieur à l'indemnité légale ou conventionnelle si supérieure qui sont effectivement un minimum...
Ce n'est pas vous qui pouvez prolonger un arrêt-maladie mais le médecin traitant si votre état de santé le justifie et cela n'empêche pas les deux délais de rétractation puis d'homologation de se dérouler...
Pour le DIF, il est impératif que ceci figure dans la convention car aucune disposition légale ou ma connaissance jurisprudentielle ne prévoit quel sort lui est réservé dans ce cadre...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **13:23**

Il y a une incohérence dans cette phrase :

[citation]Pour le DIF, il est impératif que ceci figure dans la convention car aucune disposition légale ou ma connaissance jurisprudentielle ne prévoit quel sort lui est réservé dans ce cadre...
[/citation]

Vous nous dites qu'il est impératif que le DIF figure dans la convention car aucune disposition ne prévoit quel sort lui est réservé dans ce cadre ? I

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Concernant l'obligation d'informer le DIF dans la convention de rupture conventionnelle, plusieurs cour d'appel ont déjà jugé en ce sens (voir dernièrement CA de RIOM, 3 janv. 2012, n°10/02152).

La Cour de cassation n'a pas encore été saisi de la question. Mais il semble qu'elle suivra l'avis des cour d'appel à en croire la doctrine puisque, et c'est logique, le salarié doit être informé par l'acte rompant son contrat de travail de ses droits acqis au titre du DIF.

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **13:41**

La Jurisprudence n'est pas crée par des décisions de Cour d'Appel mais par la Cour de Cassation et il fallait lire : "Pour le DIF, il est impératif que ceci figure dans la convention car aucune disposition légale ou, à ma connaissance jurisprudentielle, ne prévoit quel sort lui est réservé dans ce cadre..."
Ce que je maintiens donc car je ne prétends pas me substituer à la haute Cour et même avec la phrase incomplète, je ne vois aucune incohérence à ce que les parties pallient à ce vide juridique par une disposition dans l'accord...
On peut constater que lors d'une démission, l'employeur n'est pas forcé d'informer le salariés de ses droits acquis au titre du DIF et que comme la rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission, en absence de disposition légale, il est impossible en attendant de tirer des conclusions hâtives...
En tout cas pour s'éviter une suite de procédures devant le Conseil de Prud'Hommes puis éventuellement la Cour d'Appel et même la Cour de Cassation, il me paraît impératif de le prévoir dans la Convention...
En plus d'après ce que l'on nous dit des Cour d'Appel m'ont donné raison en indiquant une obligation de le prévoir donc un impératif, alors je ne crois pas que l'on ait l'intention de dire qu'elles aussi ont été incohérentes en appliquant une prétendue doctrine...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **14:03**

La jurisprudence est aussi bien constituée par des jugements de CPH, des arrêts de Cour d'appel que des arrêts de Cour de cassation. Votre affirmation est totalement déconcertante.

Dans un procès, lorsqu'une question donnée n'est pas traitée par la Cour de cassation, on se réfère bien entendu aux décisions des Cours d'appel qui ont éventuellement traité du sujet. Et lorsque 5 Cours d'appel, dont celle de Paris, nous disent que le DIF doit figurer dans la convention de rupture conventionnelle, alors on les écoute même si la Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée. Encore plus lorsque la doctrine appuie les décisions des Cours d'appel.

Contrairement à vous, moi, c'est en toute connaissance de la jurisprudence que j'ai indiqué qu'il fallait que le DIF figure dans la convention collective. Vous devriez me remercier de vous avoir appris l'existence d'une jurisprudence importante et intéressante...

Votre phrase reste toujours incohérente, une chose ne peut être impérative si aucune disposition légale ou jurisprudentielle ne la rend impérative. Vous pouviez conseiller aux

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

parties d'indiquer dans la convention le DIF mais vous ne pouviez dire qu'il s'aggisait d'un "impératif". Et oui, vous avez eu finalement raison de dire que c'était un impératif puisque j'ai informé que plusieurs arrêts de CA, dont vous ignoriez l'existence, rendaient l'information obligatoire. Si ces arrêts n'existaient pas, j'aurai affirmé que l'employeur n'encourt pas de risque pour le moment à ne pas indiquer le DIF et qu'il ne s'agit nullement d'un impératif.

Concernant votre comparaison avec la démission, il s'agit d'un argument que l'on pourrait soulever, mais qui a été balayé par 5 CA et par la doctrine (qui maîtrise sans doute mieux que vous et moi le droit social) qui explique les raisons pour lesquelles on applique à la convention les règles applicables au licenciement en ce qui concerne le droit au DIF.

Enfin, bien entendu, la Cour de cassation pourra toujours aller à l'encontre des cours d'appel. Mais jusque là, il convient d'indiquer le DIF dans la convention de rupture conventionnelle, en application de la JURISPRUDENCE existente.

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **14:26**

Donc :
[citation]5 Cours d'appel, dont celle de Paris, nous disent que le DIF doit figurer dans la convention de rupture conventionnelle[/citation]
Moi je dis :
[citation]Pour le DIF, il est impératif que ceci figure dans la convention[/citation]
Si vous voyez une différence importante à relever dans l'intérêt du sujet, moi je pense que vous n'avez que la volonté de contradiction et de polémiquer inutilement...
Personnellement, je ne vous reproche pas de n'avoir indiqué d'entrée que le DIF doit figurer dans la Convention de rupture conventionnelle en application de décision de Cours d'Appel même si " la Cour de cassation pourra toujours aller à l'encontre des cours d'appel"...
Je vous laisse donc ergoter, polémiquer et tout ce qu'il vous plaira sur le sujet et finalement le perturber autant qu'il vous plaira et que vous avez du temps à perdre...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **14:39**

Aaaah bon, mainteannt nous sommes d'accord, et ben dis donc !

Je vous reproche de dire qu'une chose est impérative alors que vous ignoriez l'existence d'une jurisprudence exsitente en la matière. Vos affirmations sont donc à prendre avec distance.

Je vous reproche également de maintenir que c'est impératif alors que vous considérez que la jurisprudence que j'ai citée ne constitue pas une "jurisprudence". Pourquoi alors faîtes vous référence aux 5 arrêts que j'ai évoqués ?

Enfin, oui, je confirme que le DIF doit impérativement figurer dans la convention de rupture conventionnelle en application de la jurisprudence.

Je ne polémique pas et me contente de répondre à vos affirmations érronées qui peuvent

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

induire en erreur les lecteurs. Et si il y a bien une personne qui a perturbé ce sujet, ce n'est bien évidement pas moi mais vos interventions.

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **15:04**

Je n'ai strictement rien changé à ce que j'ai indiqué précédemment,...
Tout le monde se fout de vos reproches, mais pour qui vous prenez-vous !
Si vous aviez la moindre bonne foi, vous auriez lu que j'avais indiqué à ma connaissance à propos de la Jurisprudence...
Vous démontrer votre inculture par la méconnaissance du sens que peut avoir le terme impératif et la raison pour laquelle je fais allusion aux 5 Arrêt de Cour d'Appel dont vous n'avez jamais indiqué clairement la teneur...
Je n'ose pas qualifier vos propos et votre but en venant ergoter car vous seriez bien en peine d'indiquer en quoi les miens auraient pu tromper les lecteurs...
Quant au petit jeu "C'est pas moi c'est toi" ou "C'est celui qui l'dit qui y est" je vous laisse rejoindre la cour de récréation, cela va être l'heure...

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **15:49**

Pour chacun puisse apprécier comment chacun fonctionne et qui fait preuve de pratiques douteuses et déloyales je cite ce dossier dans lequel il est fait allusion à l'Arrêt de la Cour d'Appel de RIOM de janvier 2012 et on peut y lire :
[citation]Un salarié estimait que l'information sur ses droits à DIF ne lui avait pas été donnée par son employeur et il sollicitait des dommages-intérêts.

La Cour rappelle tout d'abord que l'article L. 6323-17 du Code du travail oblige l'employeur qui licencie un salarié à informer celui-ci de ses droits en matière de droit individuel à la formation (DIF) et notamment de la possibilité de demander, avant la fin de son préavis, à bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Cette information est donnée dans la lettre de licenciement.

La Cour d'appel précise ensuite que la rupture conventionnelle du contrat de travail n'entraînait pas la perte des droits du salarié en matière de droit individuel à la formation, l'employeur a l'obligation, dans le cadre de la rupture conventionnelle, d'indiquer au salarié ses droits en la matière.

Puis elle constate que la convention de rupture conventionnelle mentionne que le salarié dispose d'un crédit de 29 heures au titre du DIF et qu'il pourra bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation.

Il s'ensuit, précise la Cour, que l'information à la charge de l'employeur avait bien été donnée et que le salarié n'était pas fondé à solliciter des dommages-intérêts en se prévalant d'un défaut d'information (Source : Cour d'appel de Riom, Chambre civile 4, 3 Janvier 2012 N° 10/02152).[/citation]
La Cour d'Appel juge donc que la rupture conventionnelle n'entraine pas de perte du DIF mais n'en précise pas les modalités et déboute le salarié de sa demande de dommages-intérêts

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

parce que la seule mention du nombre d'heures figure dans la convention et le cadre de leur utilisation...
L'avocate conclut :
[citation]Conseil pratique : il est fortement recommandé d'évoquer le problème du DIF dans les entretiens préalables et de mentionner dans la convention de rupture conventionnelle les droits du salarié en la matière : nombre d'heures acquises au titre du DIF ; information sur le fait que le salarié pourra bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation, sous réserve d'en faire la demande avant le terme du contrat[/citation]
Je suis bien de cet avis et pense que c'est même impératif mais sans aller au-delà et en citant mes sources...
A l'inverse :
[citation]9.Le salarié a-t-il droit à une indemnité pour le solde de ses droits au DIF ?

Non, a tranché la cour d'appel de Colmar, qui constate que les dispositions légales afférentes à la rupture conventionnelle du contrat de travail n'imposent aucune obligation à l'employeur à ce sujet.

La prise en compte du droit au DIF dans une rupture conventionnelle doit être négociée entre les parties et donner lieu à des dispositions spécifiques dans la convention de rupture amiable.

À défaut pour la convention d'intégrer des dispositions relatives à ce droit, le salarié ne peut rien revendiquer à ce titre (CA Colmar, 14 juin 2012, n° 11/00239).

La cour d'appel de Lyon a précisé « qu'aucune obligation d'information sur les droits à la formation acquis par le salarié n'est mise à la charge de l'employeur dans le cadre de la rupture conventionnelle », de sorte que le salarié ne peut réclamer des dommages-intérêts pour non-respect du droit au DIF (CA Lyon, 7 mai 2012, n° 11/03134).

Mais il faut noter que la cour d'appel de Riom adopte une position inverse sur la question (CA Riom, 3 janvier 2012, n° 10/02152,).[/citation]
Ce texte est extrait de ce dossier...
Si c'est ça une Jurisprudence établie et incontestable à laquelle on peut soi-disant se référer...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **16:19**

Vous pouvez vous référer aux arrêts suivants et postérieurs aux arrêts de COLMAR et de LYON :

CA PARIS, 5 février 2013, n°12/04429 (Obligation d'inscrire le DIF dans convention de RC, manquement sanctionné par domamges-intérêts de plein droit) ;

CA PARIS, 17 avril 2013, n°12/05458 (obligation d'inscrire le DIF dans convention de RC, sanction dommages-intérêts de plein droit) ;

CA BORDEAUX, 24 juin 2013, n°12/00121 (même solution)

CA LYON, 26 septembre 2013, n°12/02145 (même solution - la Cour a fait un revirement par rapport à sa décision de 2012 !! Revirement qui a été commenté sur le ton de l'humour dans

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

LIAISONS SOCIALES, actualité jurisprudentielle - octobre 2013).

Il y a bien une jurisprudence qui semble établie, et en général les arrêts de la CA de PARIS sont suivis par les hauts magistrats du quai de l'horloge...

Par contre j'ai commis une erreur, de mémoire il me semblait que l'arrêt de RIOM était le denrier en date mais après avoir recherché les référence je me rend compte que les denriers arrêts datent de 2013...

Enfin, vous n'arriverez jamais à mettre en doute mon intégrité.

Et, à force de piocher sur le net des informations non actualisées, vous commettez des erreurs de débutant...

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **17:21**

Vous vous permettez d'insister alors que tout le monde peut constater que vous êtes un fieffé menteur en affirmant que toutes le décisions de Cours d'Appel vont dans le même sens alors que c'était déjà faux en 2012...
Si vous aviez les qualités d'un véritable Juriste, vous n'affirmeriez pas que cela vaut Jurisprudence alors qu'il ne fait que vous sembler qu'elle est établie...
La Cour d'Appel de Paris n'est pas plus puissante que les autres vis à vis de la Cour de Cassation...
Vous êtes lamentable et de mauvaise foi comme d'habitude, c'est tout en plus vous reprochez aux autres de ne pas avoir des indications non actualisées alors que vous même en faisiez autant et que vous n'en savez formellement rien s'il n'y en a pas eu d'autre depuis, c'est dans la même contibuité...
En tout cas, on attend toujours en quoi mes propos auraient pu tromper le lecteur...

Par **Juriste-social**, le **14/05/2014** à **17:43**

"Un fiéffé menteur" ?

La jurisprudence va dans le même sens puisque 5 cours d'appel ont jugé de la même manière, mais oui, j'oubliais, pour vous des arrêts d'appel ne constituent pas de la jurisprudence...

Cela se voit que vous n'avez jamais mené une procédure judiciaire ni même donné à titre professionnel (et donc de manière sérieuse) des conseils juridiques...

Vous feriez partie des plus mauvais "juristes" (si tant est que vous en soyez un, mais j'en doute) si vous vous contentiez des arrêts de cour de cassation...

Bien au contraire, la Cour d'appel de PARIS est la juridiction la plus puissante de l'ordre judiciaire après la cour de cassation, mais encore faut-il avoir des notions dans ces

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

domaines...

Et non, il n'y a pas eu d'autres arrêts depuis... POur le savoir, il ne suffit pas d'essayer de trouver les informations sur le net et sur des blogs non actualisés... Vous êtes peut-être un "bon" forumer, avec vos jolies liens oranges, mais vous n'êtes certainement pas un juriste.

Vous aviez raison, c'est une perte de temps de vous répondre, mais en réalité je ne vous réponds pas mais j'informe les lecteurs de vos erreurs et approximations.

N'oublions pas qu'en votre qualité de "juriste", vous avez osé indiquer que le DIF devait être impérativement être mentionné dans la convention de RC alors que vous ignoriez même jusqu'à l'existence d'une jurisprudence en la matière !!!

Cette manière de faire résume à elle seule la qualité de vos interventions...

Par **P.M.**, le **14/05/2014** à **18:00**

Vous ne méritez aucune réponse de ma part et que le mépris qui convient aux gens qui profèrent des affirmations sans savoir que ce soit en matière juridique ou sur le vie des personnes...
Ceci étant dit, je ne vais donc réellement informer les lecteurs en m'adressant à eux, la Cour d'Appel de Paris n'est pas plus puissante dans l'ordre judiciaire qu'une autre Cour mais il ne suffit pas de clamer le contraire pour avoir raison puisque c'est une évidence...
Je maintiens que le DIF doit être impérativement mentionné dans la convention si l'on veut éviter qu'une contestation puisse être émise dans son utilisation et s'éviter ensuite un recours...
Soyez s'il vous plait indulgents avec les pauvres d'esprit qui le démontrent dans le style de leurs interventions en croyant que c'est en abaissant les autres que l'on s'élève...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés