**2024**

ACCORD D’ETABLISSEMENT RELATIF AUX CRITERES DE DEMANDE

D’UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

# ACCORD D’ETABLISSEMENT RELATIF AUX CRITERES DE DEMANDE D’UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Entre

L’Etablissement XY

Adresse

Représenté par xxxx

Agissant en qualité de xxxx,

d’une part,

et

L’organisation syndicale xxx représentée par xxxx en sa qualité de délégué syndical,

L’organisation syndicale xxx représentée par xxxx en sa qualité de délégué syndical,

d’autre part.

**Préambule**

La Direction de l’Etablissement XY et les représentants du personnel attachés aux principes traduits dans les lois de non-discrimination et d’égalité de traitement, que ce soit en matière d’accès à l’emploi, de rémunération ou de formation professionnelle, ont toujours œuvré dans ce sens afin de garantir l’effectivité de ce principe dans l’établissement.

Les parties s’engagent à ouvrir les négociations dans le but de fixer des critères d’ancienneté et de projets professionnels dans le cadre d’une demande de rupture conventionnelle individuelle à l’initiative du salarié.

Cette information a pour objectif de préciser les modalités à respecter par le salarié s’il souhaite bénéficier d’une rupture conventionnelle individuelle.

**Article 1 – Cadre Juridique**

Le présent accord s’inscrit dans les dispositions relatives à l’application des Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La rupture conventionnelle a été créée par la loi portant modernisation du marché du travail du 25 juin 2008. Il s’agit d’un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée. Il repose sur la liberté du consentement des deux parties.

Sauf dispositions légales contraires, la rupture du contrat de travail par accord des parties ne peut intervenir que dans le cadre de la rupture conventionnelle régie par l’article L. 1237-11 du Code du travail (Cass. soc. 15 oct. 2014, n° 11- 22.251 et cass. soc. 21 déc. 2017, n°16-12.780). À défaut, la rupture s’analysera en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Pour rappel, les dispositions relatives à la rupture conventionnelle ne concernent que le CDI. Elles ne s’appliquent donc pas à la rupture d’un commun accord du CDD (article L. 1243-1 du Code du travail) et au contrat d’apprentissage (article L. 6222-18 du Code du travail).

**Article 2 - Champ d’application**

Le présent accord s’applique aux salariés de l’établissement en CDI, travaillant de jour comme de nuit, ayant au moins 3 ans d’anciennetés dans l’établissement et au poste occupé, à la date de demande initiale d’une rupture conventionnelle.

**Article 3 – Critères à respecter pour une demande de rupture conventionnelle individuelle**

Les parties définissent des critères à respecter avant d’effectuer une demande de rupture conventionnelle individuelle :

* Critère n°1 : être en CDI
* Critère n°2 : avoir au moins 3 ans d’ancienneté dans l’établissement et au poste occupé, à la date de la demande initiale de rupture conventionnelle à l’initiative du salarié
* Critère n°3 : avoir un projet professionnel en lien avec l’activité de l’établissement
* Critère n°4 : procurer un justificatif d’inscription dans un centre de formation en lien avec son projet d’évolution professionnelle.
* Critère n°5 : pour toute demande de rupture conventionnelle ne respectant pas le critère n°3 précité, une présentation du projet professionnel du salarié devra être soumise à la Direction, qui se réservera le droit d’accéder à la demande du salarié

*Exemple 1 : Un salarié ayant 3 ans d’ancienneté dans l’établissement au poste de brancardier souhaitant évoluer sur un poste de Masseur-Kinésithérapeute et ayant fait les démarches auprès d’un centre de formation pour une inscription auprès de l’organisme.*

*Exemple 2 : Un salarié ayant 10 ans d’ancienneté dans l’établissement au poste d’Aide-Soignant souhaitant évoluer sur un poste d’Infirmier, ayant pour justificatif la présentation au concours d’entrée en école d’IDE.*

**Article 4 – Les étapes à respecter pour mettre en œuvre la rupture conventionnelle**

Il y a trois étapes à respecter pour mettre en œuvre la rupture conventionnelle (Article L. 1237-12 du Code du travail).

**La première étape** de la procédure se matérialise par un ou plusieurs entretiens entre l’employeur et le salarié pour convenir du principe et des modalités de la rupture conventionnelle.

Dans notre cas la procédure est la suivante :

* Effectuer une demande écrite par le salarié
* Prise de rendez-vous pour un premier entretien entre l’employeur et le salarié pour connaître plus en détail les raisons de sa demande et formaliser la suite de la procédure
* Convocation à un deuxième entretien qui a vocation à définir la deuxième étape de la procédure

**La deuxième étape** est formalisée par la signature d’une convention.

L’article L. 1237-12 du Code du travail qui impose la tenue d’un ou plusieurs entretiens au cours desquels les parties conviennent de la rupture du contrat, n’instaure pas de délai entre ce ou ces entretiens et la signature de la convention de rupture (Cass. soc. 3 juillet 2013, n° 12-19.268).

A compter de la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, les parties disposent d’un droit de rétractation de 15 jours calendaires. Ce délai démarre le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et se termine au 15ème jour à minuit. Tous les jours de la semaine sont pris en compte. Si le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu’au 1er jour ouvrable suivant. Ce droit de rétractation, ouvert à l’employeur et au salarié, s’exerce sous la forme d’une lettre adressée par tout moyen, à l’autre partie, mais devant attester de sa date de réception. Il peut s’agir soit d’une lettre recommandée avec accusé de réception, soit d’une lettre remise en main propre contre décharge datée.

Enfin, **la dernière étape** consiste en une homologation de la convention réalisée obligatoirement via le télé service TéléRC, à l’issue du délai de rétractation accordé aux parties, dont l’objet est d’attester du respect des conditions de forme et de la liberté de consentement des parties, assortie d’un exemplaire original de la convention de rupture au salarié.

Les salariés dont le contrat de travail a été rompu dans le cadre d’une rupture conventionnelle homologuée bénéficient des allocations d’assurance chômage (Articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du Code du travail).

Par contre, une rupture conventionnelle qui n’a pas été homologuée n’ouvre pas droit aux allocations chômage (CA Paris, 6 avril 2012).

L’exigence d’homologation est une formalité substantielle.

**Article 5 - Entrée en vigueur de l’accord**

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juin 2024.

**Article 6 - Durée de l’accord**

L’accord est conclu pour une durée d’un an à compter de la date d’entrée en vigueur. Toutefois, sauf dénonciation avant son terme par l’une ou l’autre des parties, il fera l’objet d’une reconduction tacite d’une année sur l’autre.

**Article 7 - Révision Le présent accord est révisable au gré des parties.**

Toute demande de révision par l’une des parties signataires est obligatoirement accompagnée d’une rédaction nouvelle concernant le (ou les) article(s) soumis à révision et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des parties signataires.

Au plus tard dans le délai de 3 mois à partir de la réception de cette lettre, les parties doivent s’être rencontrées en vue de la rédaction d’un nouveau texte. Le présent accord reste en vigueur jusqu’à la conclusion du nouvel accord.

**Article 8 - Formalités de dépôt et de publicité**

Le présent accord fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à l’article L 2231-6 du Code du Travail.

Fait à xxx, le 28 mai 2024

La Directrion, Les Délégués syndicaux,

M. / Mme xxx