

3 – LA RUPTURE AMIABLE (Cf. Indemnités versées lors de la rupture du contrat de travail)

La rupture négociée (ou amiable) constitue un mode de rupture du contrat de travail par lequel des parties conviennent, d'un commun accord, de rompre leur relation de travail.

La rupture négociée correspond à la faculté pour un employeur et un salarié de mettre fin, par consentement mutuel, au contrat de travail les unissant (article 1134 du Code civil).

Remarque : la rupture négociée intervient essentiellement dans le cadre d'un CDI. Il convient de rappeler que l'article L.122-3-8 du Code du travail prévoit explicitement l'hypothèse de la rupture amiable comme mode de rupture anticipée du CDD (cf. le recueil PX, chapitre 11). Idem pour le contrat d'apprentissage (cf. l'article L. 117-17 du Code du travail, le recueil PX chapitre 1 et le BRH 1998 RH 43, repris aux chapitres 1 (annexes), 3 et 7 du Recueil PX du guide memento).

Sachant que les règles régissant le licenciement ou la démission ne s'appliquent pas à ce mode de rupture autonome, les salariés ne bénéficient pas des indemnités propres à ces modes de rupture mais La Poste et le salarié peuvent parfaitement convenir, à cette occasion, du versement d'une **indemnité forfaitaire de rupture**.

Le régime social et fiscal de cette indemnité de départ volontaire versée dans le cadre d'une rupture amiable est différent si le départ négocié est imputable à l'employeur et/ou se situe dans un contexte économique (par exemple, suite à une suppression de poste ou une compression de personnel) **ou** non imputable à l'employeur et /ou dans un contexte personnel. Dans le premier cas, cette indemnité est exonérée des charges sociales et fiscales. Dans le second cas, elle est soumise aux charges sociales et fiscales.

Par ailleurs, les salariés ont également droit au moment de leur départ au versement :

- d'une **indemnité compensatrice de congés payés** pour les congés non pris à la date de leur départ ;
- d'une indemnité compensatrice des droits acquis dans le cadre du compte épargne- temps (§ 432 du BRH 2000 RH 47, Flash RH Doc. 35 du 25 avril 2001) ;
- de l'intégralité de leurs salaires jusqu'au jour de la cessation effective de leur relation de travail.