

**SUSPENSIONS** et  
**EXTINCTIONS** du  
**CONTRAT DE TRAVAIL**

**PORTAGE SALARIAL**

MàJ Septembre 2020

On vous présente ici, l'étendue des droits accessibles au salarié porté à l'occasion de la suspension ou de la rupture de son contrat de travail, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur (Convention collective du 22 mars 2017, IDCC 3219).

## **DÉFINITIONS**

**Qu'est-ce qu'une suspension du contrat de travail ?**

**Qu'est-ce qu'une rupture du contrat de travail ?**

## **I - LES SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL**

### **CDI/CDD DE PORTAGE SALARIAL : CAS DE SUSPENSION**

A - La maladie, maternité/paternité

1 - En cas de maladie dite "classique"

2 - En cas de maternité/paternité

Modus operandi pour le congé maternité

Modus operandi pour le congé paternité

B - L'absence de prestation

## **II - LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL EN PORTAGE SALARIAL**

### **CDI DE PORTAGE SALARIAL**

A - La démission du salarié porté

B - Le licenciement en cas d'inactivité prolongée

Modus operandi du licenciement pour inactivité prolongée

C - Le licenciement pour motif disciplinaire

D - La rupture conventionnelle

### **CDD DE PORTAGE SALARIAL**

A - Le terme précis du contrat ou durée minimale

B - Un commun accord des parties

C - La rupture du CDD pour faute

# DÉFINITIONS

## QU'EST-CE QU'UNE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail est un contrat à exécution successive. Son exécution se poursuivant dans le temps, il peut arriver qu'un événement arrête cette exécution. Dans ce cas, le lien contractuel subsiste, autrement dit, le salarié porté continue à faire partie de l'entreprise. Mais les obligations contractuelles qui trouvaient leur source dans l'exécution du contrat n'ont plus à être maintenues.

Les parties en sont réciproquement dégagées.

La suspension du contrat a un caractère provisoire. Elle doit prendre fin par la remise des choses en l'état antérieur, ou se transformer en une rupture du contrat de travail.

**Exemples :** *Arrêt maladie, congé maternité/paternité, activité partielle (= chômage partiel), congés payés, etc.*

## QU'EST-CE QU'UNE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL ?

Le contrat de travail du salarié porté peut-être rompu, autrement dit le contrat peut prendre fin.

**Exemples :** *Démission, licenciement, rupture amiable du contrat, rupture conventionnelle homologuée, etc.*



# LES SUSPENSIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL

## CDI/CDD DE PORTAGE SALARIAL : CAS DE SUSPENSION

### A - La maladie<sup>1</sup>, maternité<sup>2</sup>/paternité<sup>3</sup>

#### 1 - En cas de maladie<sup>4</sup> dite « classique<sup>5</sup>»

Si le salarié porté est en arrêt de travail pour maladie, il pourra percevoir des **indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS)** de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Les IJSS sont versées sous conditions de cotisations avec un **délai de carence**. **Leur montant varie selon le salaire** du salarié porté.

Il n'y a pas de disposition dans la convention collective nationale de portage salarial qui prévoit le maintien intégral du salaire en cas d'arrêt maladie.

#### ► **Les conditions d'indemnisation<sup>6</sup>**

Pour être indemnisé durant les 6 premiers mois, le salarié porté devra justifier au jour de l'interruption de travail, des conditions suivantes :

- Avoir travaillé au moins **150 heures au cours des 3 mois civils** ou des 90 jours précédant l'arrêt.
- Ou **avoir cotisé, au cours des 6 mois civils précédant l'arrêt**, sur la base d'une rémunération au moins égale à 1015 fois le montant du Smic horaire fixé au début de cette période.

#### **Exemples :**

*L'arrêt de travail a débuté le 1<sup>er</sup> septembre 2020.*

*Le droit aux IJSS est ouvert :*

- *Si le salarié porté a travaillé au moins 150 heures entre le 1<sup>er</sup> juin 2020 et le 31 août 2020.*

*- Ou, si le salarié porté a, entre le 1<sup>er</sup> mars 2020 et le 31 août 2020, cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 10302,25 €.*

#### ► **Le montant d'indemnisation<sup>7</sup>**

Les IJSS sont **égales à 50 %** du salaire journalier de base.

#### ► **Le montant maximum<sup>8</sup>**

Les IJSS ne peuvent pas dépasser **45,55 € brut**.

#### ► **Délai de carence**

Les IJSS sont versées après un **délai de carence de 3 jours<sup>9</sup>**.

#### **Exemples :**

*En cas d'arrêt maladie à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020, les IJSS sont versées à partir du 4 septembre.*

### ► **Versement**

Les IJSS sont dues pour **chaque jour** **calendaire** d'interruption de travail.

La CPAM verse les **IJSS tous les 14 jours**. La CPAM adresse en même temps un relevé que le salarié porté peut également télécharger.

### ► **Indemnité complémentaire versée par l'employeur**

Pour percevoir les indemnités complémentaires versées par PORT-UP, le salarié porté devra remplir les conditions suivantes :

- Justifier d'**au moins une année d'ancienneté** dans l'entreprise (calculée

à partir du premier jour d'absence).

- Avoir transmis à PORT-UP, le **certificat médical dans les 48 heures**.
- **Bénéficier des IJSS** versées par la Sécurité sociale.

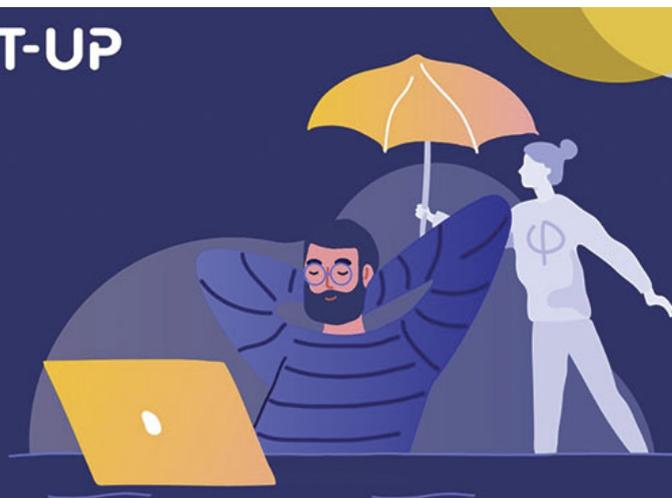
**Le délai de carence est de 7 jours**, ainsi le versement des indemnités complémentaires commence au 8<sup>e</sup> jour de l'arrêt maladie. Pendant les 30 premiers jours d'arrêt<sup>10</sup>, le salarié porté peut bénéficier des indemnités, qui en complément des IJSS, permettent de percevoir 90 % de la rémunération brute que le salarié porté aura perçu s'il avait travaillé.

## 2 - En cas de maternité/paternité

Les congés de maternité et de paternité entraînent la **simple suspension du contrat de travail** et non sa rupture.

Le congé maternité/paternité du salarié en portage salarial n'est qu'une parenthèse dans la vie professionnelle qui **n'altère en rien les droits** du salarié porté dans l'entreprise.

 **PORT-UP**



# MODUS OPERANDI POUR LE CONGÉ MATERNITÉ



## 1 - Se procurer l'attestation de grossesse

La salariée portée devra se procurer un **certificat médical attestant de son état de grossesse** (= attestation de grossesse), lequel indique la date présumée de son accouchement (date théorique d'accouchement) ou la date effective de celui-ci.

### Comment ?

Ce certificat lui sera délivré **par son médecin traitant** ou plus généralement par **le médecin en charge du suivi de sa grossesse** sur simple demande de sa part<sup>17</sup>.

## 2 - Informer sa CPAM

La salariée portée devra informer la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont elle dépend, en lui envoyant son attestation de grossesse.

### Quand ?

Au cours de la **14<sup>e</sup> semaine d'aménorrhée**.

## 3 - Retour de la CPAM

La CPAM dont dépend la salariée portée se chargera de lui répondre en lui indiquant ses dates de début et de fin de congé maternité par le biais d'un calendrier de grossesse.

**i** Il peut arriver que la CPAM omette de transmettre le calendrier de grossesse, si tel est le cas, ne pas hésiter à en faire la demande.

## 4 - Informer son employeur

La salariée portée devra informer PORT-UP de son état de grossesse en lui adressant le certificat médical de grossesse.

### **Quand ?**

En général, cette information se fait parallèlement à l'envoi de l'attestation de grossesse à la CPAM. Pour autant, la loi n'oblige la salariée à avertir son employeur qu'au moment où elle quitte l'entreprise pour partir en congé de maternité<sup>12</sup>.

Ceci étant dit, de cette information dépend le droit à congé maternité. Nous ne pouvons que recommander à la salariée portée d'informer PORT-UP de sa grossesse le plus rapidement possible afin de permettre une organisation optimale de son congé maternité.

## 5 - L'indemnisation du congé maternité par le CPAM

La salariée portée percevra des indemnités journalières de Sécurité sociale qui lui garantissent l'intégralité de son salaire (net) jusqu'au plafond annuel de Sécurité sociale.

**La salariée portée percevra des IJSS pendant toute la durée du congé de maternité<sup>13</sup>** y compris lorsque ce congé est prolongé en cas de naissances multiples ou prématurées. Le versement des indemnités journalières de maternité suit les dates ainsi fixées par le certificat médical de grossesse.

### **Sur quelle base de calcul ?**

L'indemnité journalière de la salariée portée est calculée sur les salaires des 3 mois qui précèdent son congé maternité.

maternité est de **89,03 € par jour** avant déduction des 21 % de charges (CSG et CRDS).

### **Quel est le plafond de la Sécurité sociale ?**

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2020**, les salaires sont pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année en cours soit : **3428,00 €**.

**Au 1<sup>er</sup> janvier 2020**, le montant maximum de l'indemnité journalière de

### **Pas de subrogation chez PORT-UP**

Aujourd'hui, compte tenu des courts délais de prise en charge par la CPAM pour le versement des IJSS aux salariées en congé maternité et de la prise en charge simplifiée, PORT-UP n'a pas mis en place la subrogation<sup>14</sup>. La salariée portée recevra directement des IJSS de la CPAM dont elle dépend.

# MODUS OPERANDI POUR LE CONGÉ PATERNITÉ

## Process simplifié en trois étapes

### 1 - Informer PORT-UP

Le salarié porté informe PORT-UP de la date et de la durée du congé qu'il a choisi de prendre.

#### À quel moment ?

Au moins un mois avant la date du début du congé de paternité<sup>15</sup>.

#### Comment ?

Aucune condition de forme quant à l'information de l'employeur n'est prévue par les dispositions légales. L'envoi d'une lettre n'étant pas obligatoire, pour informer PORT-UP, le salarié porté est prié d'adresser un email.

### 2 - Fournir un justificatif

Le salarié porté devra fournir :

- Une copie de l'acte de naissance de l'enfant.
- Ou une copie du livret de famille mis à jour.
- Ou la copie de l'acte de reconnaissance de l'enfant.





### 3 - L'indemnisation par la CPAM du congé de paternité

Le salarié porté percevra des indemnités journalières de Sécurité sociale qui lui garantissent l'intégralité de son salaire (net) jusqu'au plafond annuel de Sécurité sociale.

**Le salarié porté percevra des IJSS pendant toute la durée du congé de paternité** y compris lorsque ce congé est prolongé en cas de naissances multiples<sup>16</sup>.

#### Sur quelle base de calcul ?

L'indemnité journalière du salarié porté est calculée sur les salaires des 3 mois qui précèdent son congé de paternité.

#### Quel est le plafond de la Sécurité sociale ?

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, les salaires sont pris en compte dans la limite du pla-

fond mensuel de la Sécurité sociale de l'année en cours soit : **3 428,00 €**.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2020, le montant maximum de l'indemnité journalière de paternité est de **89,03 €** par jour avant déduction des 21 % de charges (CSG et CRDS).

**Pour calculer le montant de vos indemnités journalières**, rendez-vous sur le site Internet de **Ameli.fr**.

#### Pas de subrogation chez PORT-UP

Aujourd'hui, compte tenu des courts délais de prise en charge par la CPAM pour le versement des IJSS aux salariés en congé de paternité et de la prise en charge simplifiée, PORT-UP n'a pas mis en place la subrogation<sup>17</sup>. Le salarié porté recevra directement des IJSS de la CPAM dont il dépend.

## B - L'absence de prestation<sup>18</sup>

En l'absence de prestation à réaliser, le contrat de travail du salarié porté est suspendu.

Pour éviter que le salarié porté ne soit sans ressources entre deux missions, il peut bénéficier (sauf demande contraire de sa part) pendant les périodes de suspension du contrat d'une **allocation de prospection**, dans la **limite de 3 mois**, prise en charge sur la réserve établie à cet effet sur le compte d'activité du salarié.

Le montant mensuel de l'allocation est au moins égal à une journée.

**Le compte d'activité**, dont la communication au porté est mensuelle selon la loi, récapitule les divers éléments de nature à permettre au salarié porté de connaître le montant disponible pour sa rémunération et son indemnisation.

# LES RUPTURES DU CONTRAT DE TRAVAIL EN PORTAGE SALARIAL

## CDI DE PORTAGE SALARIAL

### A - La démission du salarié porté

Le CDI en portage salarial est régi par les dispositions de droit commun relatives à la rupture du contrat de travail<sup>19</sup>.

La démission est un acte par lequel le salarié en CDI de portage salarial manifeste sa décision de rompre son contrat. N'obéissant à aucun formalisme particulier, elle doit être claire, non équivoque et librement consentie.

Ainsi, la rupture d'un CDI en portage salarial par le salarié porté peut se faire par le biais d'une démission.

#### ► Sous quelle forme la démission doit-elle être donnée ?

Sur le plan légal, la démission n'est soumise à aucun formalisme particulier. Elle **peut être donnée oralement ou par écrit** (lettre remise en main propre contre récépissé, lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou courriel), l'important étant que le salarié porté ait manifesté clairement sa volonté de démissionner.

Toutefois, **PORT-UP recommande un écrit**. La remise d'une lettre en main propre contre décharge ou un email est préconisé notamment pour fixer avec exactitude la date de début du préavis.



Si le salarié porté souhaite démissionner alors qu'il n'a pas de mission en cours, il peut négocier avec PORT-UP une dispense de préavis.





## **B - Le licenciement en cas d'inactivité prolongée<sup>20</sup>**

Si au terme d'une période de 1 mois de prospection, le salarié porté n'a pas conclu de nouvelle prestation et reste sans activité, PORT-UP a la possibilité d'engager une procédure de licenciement (sous réserve de l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement).

En effet, en cas d'inactivité prolongée, le salarié porté ne satisfait plus aux conditions de la Convention collective de portage salarial (art.2) définissant les critères attachés au salarié porté, notamment la capacité à rechercher sa clientèle induite par le critère de l'autonomie.



**Dans le cas d'une période d'inactivité prolongée prévue**, il est préférable de rompre le contrat de travail pour que le salarié porté puisse récupérer ses droits au chômage. C'est la rupture du contrat de travail du salarié porté et non l'absence de mission qui ouvre le droit au chômage.

# MODUS OPERANDI DU LICENCIEMENT POUR INACTIVITÉ PROLONGÉE

## Ψ 1 - Informer PORT-UP

Le salarié porté informe PORT-UP qu'il n'a pas conclu de nouvelle prestation et qu'il reste sans activité.

### À quel moment ?

Au terme d'une période d'un mois de prospection.

## Ψ 2 - Convocation du salarié porté

Le salarié porté est **convoqué à un entretien préalable**.

La lettre comporte les **informations suivantes** : objet de l'entretien, date, heure, lieu de l'entretien et assistance du salarié lors de l'entretien.

## Ψ 3 - Entretien préalable

Le salarié porté n'est pas obligé de se présenter à l'entretien préalable. Son absence ne peut pas lui être reprochée ou sanctionnée. Son absence n'empêche pas la poursuite de la procédure de licenciement.

## Ψ 4 - Lettre de licenciement

La lettre doit obligatoirement énoncer le **motif du licenciement (ici : l'inactivité prolongée)** et rappeler les droits et obligations de chaque partie.

### Quand ?

Le licenciement doit être notifié au salarié **au moins 2 jours ouvrables** après la date de l'entretien préalable.

## Ψ 5 - Fin du contrat

Au terme du préavis, le contrat de travail prend fin.

PORT-UP remet au salarié porté **les documents suivants** :

- Certificat de travail.

- Attestation Pôle emploi.

- Solde de tout compte.

Le salarié porté pourra ainsi<sup>27</sup> bénéficier des allocations chômage.

## C - Le licenciement pour motif disciplinaire

L'employeur dispose d'un pouvoir disciplinaire lui permettant de **sanctionner les manquements** de ses salariés portés à leurs obligations (C. trav. art. L. 1331-1) dans le respect de la procédure disciplinaire :

- ▶ Connaissance du fait fautif et sanction éventuelle.
- ▶ Convocation à l'entretien préalable au licenciement.
- ▶ Entretien préalable au licenciement.
- ▶ Lettre de notification du licenciement.

- ▶ Préavis de licenciement.
- ▶ Indemnité de licenciement.
- ▶ Autres effets du licenciement (versement de l'indemnité de congés payés, attestation Pôle emploi, reçu du solde de tout compte).

Le CDI de portage salarial obéit au **droit commun en matière de rupture du contrat de travail**.

Ainsi, PORT-UP peut rompre, en cas de **faute simple<sup>22</sup>, grave<sup>23</sup> ou lourde<sup>24</sup>**, le contrat de travail du salarié porté.

## D - La rupture conventionnelle

Avant d'envisager la négociation d'une rupture conventionnelle, il faut prendre la mesure des avantages qu'elle présente, s'assurer que la situation l'autorise, en mesurer le coût et en prévoir la date d'effet.

Il y a lieu d'appliquer les dispositions de droit commun, concernant l'exécution du CDI, prévues par le Code du travail pour les salariés portés de PORT-UP souhaitant bénéficier d'une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle est une **rupture d'un commun accord** par lequel l'employeur et le salarié vont s'entendre pour mettre fin au CDI qui les lie<sup>25</sup>, avec pour le salarié **les avantages financiers du licenciement**.

Autrement dit, le salarié a droit à des **indemnités de rupture exonérées de charges sociales et fiscales**.

On formalise la rupture conventionnelle par une convention de rupture au modèle CERFA N°14598\*01 à laquelle est accolée la demande d'homologation<sup>26</sup>.



Compte tenu des délais incompressibles prévus entre la **signature de la rupture conventionnelle**, l'expiration du délai de rétractation, le dépôt du dossier à la DIRECCTE et son instruction, il faut prévoir d'inscrire une date de rupture effective s'établissant au minimum entre 1 mois et demi et 2 mois après la signature de la convention.

# CDD DE PORTAGE SALARIAL

## A - Le terme précis du contrat ou durée minimale

### ► Terme précis

Le CDD de portage salarial comporte un terme fixé avec précision dès sa conclusion. Il est **conclu pour la réalisation d'une prestation** dans une entreprise cliente. **C'est le terme du contrat qui fixe la date de fin de la mission.**

### ► Durée minimale

Le CDD peut ne pas comporter de **terme précis** lorsque le terme de l'objet pour lequel il a été conclu (la prestation) n'est pas connu. Le CDD est alors conclu pour une durée minimale et **a pour terme la réalisation de la prestation** pour laquelle il a été conclu.

Le CDD de portage salarial qui **prévoit une durée minimale de prestation précise** quelle réalisation ou quel résultat attendu mettra fin à la relation contractuelle.



Une fois sa mission terminée, le salarié porté qui a mené une mission avec un CDD en portage salarial pourra **faire valoir ses droits à l'assurance chômage** ou encore **accepter une nouvelle mission** pour un autre client en concluant un **nouveau contrat CDD ou en CDI** en portage salarial.



sécurité

simplicité

à vos côtés



## B - Un commun accord des parties

C'est une rupture d'un commun accord pour laquelle l'employeur et le salarié vont s'entendre pour mettre fin au CDD qui les lie avant le terme prévu initialement par le CDD.

En pratique, l'accord doit être formalisé dans un écrit pouvant prendre la forme d'un avenant au contrat initial<sup>27</sup>.

La rupture anticipée d'un commun accord a pour seul objet de mettre un terme aux relations des parties.

**i**

La seule signature par un salarié porté sous CDD d'un reçu pour solde de tout compte et d'un certificat de travail avançant d'un mois le terme du contrat ne caractérise pas une rupture d'un commun accord d'un CDD<sup>28</sup>.

De même, l'acceptation d'un certificat de travail ou d'une attestation de Pôle emploi ne caractérise pas non plus une rupture d'un commun accord<sup>29</sup>.

## C - La rupture du CDD pour faute

Le cas de rupture anticipée pour faute grave et faute lourde est en effet un motif invoqué pour rompre par anticipation le CDD<sup>30</sup>.

La faute grave ou lourde est un manquement intolérable rendant impossible la poursuite des relations contractuelles, même un jour de plus<sup>31</sup>.

La faute grave ou lourde, autorisant la rupture anticipée du CDD par l'employeur, présente les mêmes caractéristiques que celle qui prive le salarié porté sous CDI de préavis et d'indemnité de licenciement.

## Références

- <sup>1</sup> - Absence de disposition dans la convention collective nationale de Portage salarial.
- <sup>2</sup> - Absence de disposition dans la convention collective nationale de Portage salarial.
- <sup>3</sup> - Absence de disposition dans la convention collective nationale de Portage salarial.
- <sup>4</sup> - Conformément à l'accord de méthode conclu le 22 mars 2017 dans la branche du portage salarial, une négociation est engagée pour parvenir à un accord sur le contenu d'un régime de prévoyance (frais de santé en cas de maladie, suspension et rupture du contrat de travail, etc.). L'objectif des partenaires sociaux était de parvenir à la conclusion de ces avenants avant le 31.03.2018. Toutefois, aucun avenant n'a été conclu à ce jour sur ces thématiques.
- <sup>5</sup> - Il ne s'agit pas ici de l'arrêt de travail « spécial » découlant des mesures exceptionnelles instaurées dans le cadre de la pandémie de la Covid-19.
- <sup>6</sup> - Jusqu'à 6 mois d'arrêt.
- <sup>7</sup> - Cas général. Le montant est différent pour un salarié porté ayant au moins 3 enfants à charge à partir du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt, les JSS sont égales aux 2/3 du salaire journalier de base.
- <sup>8</sup> - Cas général. Le montant est différent pour un salarié porté ayant au moins 3 enfants à charge à partir du 3<sup>e</sup> jour d'arrêt jusqu'au 360<sup>e</sup> jour d'indemnisation (ou jusqu'à 3 ans d'indemnisation pour une affection de longue durée), le montant brut maximum par jour est de 60,73 €.
- <sup>9</sup> - Le délai de carence s'applique à chaque arrêt de travail, sauf dans les cas suivants : reprise d'activité entre deux arrêts de travail n'ayant pas dépassé 48 heures/arrêts de travail successifs dus à une affection de longue durée (ALD).
- <sup>10</sup> - Pendant les 30 premiers jours d'arrêt quand le salarié porté dispose d'une ancienneté dans l'entreprise de 1 à 5 ans.
- <sup>11</sup> - Code du travail, art. R. 1225-1.
- <sup>12</sup> - Code du travail, art. L. 1225-17.
- <sup>13</sup> - Code de la Sécurité sociale art. L. 331-3.
- <sup>14</sup> - Subrogation : les JSS sont théoriquement versées à la salariée en congé maternité par sa CPAM, mais il est possible que l'employeur demande à les percevoir directement pour le compte de sa salariée. Charge à l'employeur de maintenir intégralement le salaire de la salariée en congé maternité.
- <sup>15</sup> - Code du travail, art. L.1225-35.
- <sup>16</sup> - Code de la Sécurité sociale art. L.331-8.
- <sup>17</sup> - Subrogation : les JSS sont théoriquement versées au salarié en congé de paternité par sa CPAM, mais il est possible que l'employeur demande à les percevoir directement pour le compte de son salarié. Charge à l'employeur de maintenir intégralement le salaire du salarié en congé paternité.
- <sup>18</sup> - Art. 22.2 de la convention collective de Portage salarial.
- <sup>19</sup> - Art. L. 1211-1 Code du travail.
- <sup>20</sup> - Art. 22-3 de la Convention collective de portage salarial.
- <sup>21</sup> - Si les conditions exigées sont remplies.
- <sup>22</sup> - Une faute simple peut être reconnue à l'occasion d'une erreur ou d'une négligence commise par le salarié porté dans le cadre de sa mission.
- <sup>23</sup> - Une faute grave est d'une telle gravité que l'employeur ne peut pas maintenir le salarié porté dans l'entreprise, même temporairement.
- <sup>24</sup> - Une faute lourde est une faute d'une particulièrement gravité, révélant une intention de nuire du salarié porté à l'encontre de l'entreprise et de l'employeur. La faute lourde justifie la rupture immédiate du contrat de travail.
- <sup>25</sup> - Article L.1237-11 du Code du travail : « l'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties ».
- <sup>26</sup> - Arrêté du 18 juillet 2008, JO 19 juillet.
- <sup>27</sup> - Circ. DRT n° 92-14, 29 août 1992, BO Trav. 1992, n° 21.
- <sup>28</sup> - Cass. soc 11 juillet 2000, n° 98-45.046
- <sup>29</sup> - Cass. soc 23 novembre 2005, n° 05-40.186
- <sup>30</sup> - En pratique, la faute est généralement invoquée par l'employeur, mais le salarié peut également l'invoquer en cas de manquements graves de l'employeur à ses obligations légales, conventionnelles ou contractuelles (ex : non-paiement des salaires, Cass. soc. 6 déc. 1994, n° 91-43.012).
- <sup>31</sup> - Cass. Soc., 19 nov. 1992, n° 92-40.578



Retrouvez toute l'actualité  
du portage salarial et du  
freelancing sur notre blog !

**Suivre l'actualité PORT-UP** 



▶ Démarrez par une conversation de 30 minutes sans engagement avec un expert du portage pour évaluer votre projet, simuler vos revenus, identifier le meilleur statut.