



## FICHE PRATIQUE

### La rupture conventionnelle

**La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.**

#### QU'EST-CE QU'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La rupture conventionnelle est un mode de rupture spécifique du contrat à durée indéterminée dans lequel l'employeur et le salarié décident de rompre d'un commun accord le contrat de travail.

Ce n'est ni un licenciement, ni une démission.

#### QUELLE EST LA PROCEDURE A SUIVRE ?

Pour conclure une rupture conventionnelle, le salarié et l'employeur doivent respecter la procédure suivante :

- tenir un ou plusieurs entretiens pour définir les modalités de la rupture ;
- signer une convention de rupture ;
- envoyer la convention à la Direccte<sup>1</sup> en vue de son homologation.

#### **1. Conduite du ou des entretiens**

L'entretien peut être demandé par l'employeur ou le salarié.

Lorsqu'il est à l'initiative de l'employeur, le salarié est informé de la date et du lieu de l'entretien, ainsi que de la possibilité de se faire assister.

#### **Le salarié peut se faire assister :**

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de la structure (salarié titulaire d'un mandat syndical, salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié) ;
- soit, en l'absence d'institutions représentatives du personnel dans la structure, par un conseiller choisi sur une liste arrêtée dans chaque département par le préfet et tenue à la disposition des salariés dans chaque section d'inspection du travail et dans chaque mairie.

<sup>1</sup> Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.



S'il fait appel à un conseiller, le salarié doit en informer par écrit l'employeur avant le ou les entretiens. L'employeur pourra lui aussi se faire assister lors du ou des entretiens seulement si le salarié décide de faire appel à un assistant. Dans ce cas le salarié sera informé de sa présence.

Lors du ou des entretiens, le salarié et l'employeur décident du principe de la rupture conventionnelle.

## **2. Formalisation de la convention**

### **a. Contenu**

La convention signée par les deux parties doit mentionner toutes les modalités de la rupture, notamment :

- les droits afférents à la rupture du contrat ;
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture ;
- la date envisagée de la rupture.

Cette convention figure dans la 3<sup>ème</sup> partie du formulaire de demande d'homologation (Cerfa n°14598\*01).

Elle devra être établie en trois exemplaires :

- un exemplaire pour le salarié ;
- un exemplaire pour l'employeur ;
- et un exemplaire pour la Direccte.

Le formulaire contient :

- les informations relatives aux parties (identité des parties, convention collective applicable, ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture, rémunération mensuelle brute des 12 mois précédents, rémunération mensuelle brute moyenne) ;
- le déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle (date du ou des entretiens, identité du ou des assistants le cas échéant) ;
- la convention de rupture.

Si les parties le souhaitent, le formulaire peut éventuellement être complété par des feuillets annexes.

Le formulaire ainsi que les éventuelles annexes complétant le dossier doivent être datés et signés par les deux parties.

### **b. Délai de rétractation**

Les deux parties doivent respecter un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à la Direccte même si elles sont sûres de leur décision.

La rétractation est possible dans les 15 jours calendaires<sup>2</sup> suivant la signature de la convention. Le délai démarre au lendemain de la signature de la convention et se termine le 15<sup>ème</sup> jour à minuit.

---

<sup>2</sup> Jours calendaires : tous les jours de la semaine.

Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1<sup>er</sup> jour ouvrable<sup>3</sup> suivant.

Pour exercer votre droit de rétractation, le salarié doit adresser à l'employeur une lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou remise en main propre contre décharge mentionnant la date de remise. Le salarié n'a pas à justifier sa décision. L'employeur souhaitant se rétracter devra suivre cette même procédure.

En cas de rétractation, les parties peuvent décider de poursuivre leurs relations contractuelles. En cas de désaccord, soit le salarié démissionne, soit l'employeur licencie le salarié.

### **C. HOMOLOGATION DE LA CONVENTION**

A l'issue du délai de rétractation, une des deux parties (généralement l'employeur) adresse la demande d'homologation de la convention à la Direccte avec un exemplaire daté et signé de la convention de rupture par LRAR ou remise en main propre contre décharge.

Si le dossier est complet, la Direccte adresse à chaque partie un accusé de réception.

La Direccte dispose de 15 jours ouvrables pour instruire le dossier. Ce délai démarre le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande. La Direccte informe par écrit chaque partie de l'acceptation ou du rejet de la demande d'homologation.

En cas de rejet de la demande, les parties restent liées par le contrat de travail. L'une ou l'autre, voire les deux peuvent former un recours contre ce refus.

A défaut de décision dans le délai d'instruction imparti, l'homologation est considérée comme accordée.

## **QUELLES SONT LES CONSEQUENCES DE LA RUPTURE ?**

### **a. Rupture du contrat**

La rupture a lieu à la date fixée par les parties et au plus tôt :

- le lendemain du jour de la notification de l'homologation ;
- ou en cas de silence de la Direccte, après l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables.

La rupture conventionnelle d'un CDI ne peut pas s'assimiler à un licenciement économique. Dès lors, cette rupture n'est pas compatible avec une Contrat de Sécurisation Professionnelle (CSP).

---

<sup>3</sup> Jour ouvrable : tous les jours de la semaine sauf le repos hebdomadaire (dimanche) et les jours fériés légaux et habituellement chômés.

## **b. Indemnité spécifique de rupture**

Le salarié a droit à une indemnité spécifique dont le montant est fixé par la convention de rupture. Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité de licenciement soit 1/5<sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15<sup>e</sup> de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

La base de calcul de l'indemnité est la moyenne des 3 ou des 12 derniers mois bruts de salaire selon la solution la plus favorable.

Ce montant constitue un plancher et les parties sont libres de convenir d'un montant supérieur.

## **c. Autres droits**

### ✓ **Rémunération**

Le salarié perçoit l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat.

### ✓ **Congés payés**

Si le salarié n'a pas pris la totalité de ses congés payés, il bénéficie d'une indemnité compensatrice de congés payés.

### ✓ **Chômage**

Le salarié a droit aux allocations chômage.

Au moment du départ, l'employeur transmet un certificat de travail, un exemplaire de l'attestation Pôle emploi et un solde de tout compte.

Dans le certificat de travail sont mentionnés le solde du nombre d'heures acquises au titre du CPF ainsi que l'OPCA<sup>4</sup> compétent pour prendre en charge les droits éventuellement mobilisés.

## **UN RECOURS EST-IL POSSIBLE ?**

Après l'homologation, l'une ou l'autre des parties ont la possibilité de contester la validité de la convention, les conditions de son exécution ou l'homologation elle-même devant le conseil des prud'hommes.

Ce recours peut être formé dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation.

---

<sup>4</sup> OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

## REFERENCES

---

- Formulaire : [Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle \(TéléRC\)](#)
- Formulaire : [Demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\)](#)
- Formulaire : [Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée \(CDI\) d'un salarié protégé](#)
- Simulateur : [Rupture conventionnelle - Calcul du délai de rétractation](#)
- [Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16](#)
- [Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI](#)
- [Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un CDI](#)

**Cette fiche pratique donne une information synthétique.  
Les données fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire**