



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/La-rupture-conventionnelle>

# La rupture conventionnelle

- Droit du travail
- La rupture du contrat
- 



Date de mise en ligne : lundi 4 juillet 2016

### **Description :**

La rupture conventionnelle est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) convenue d'un commun accord entre employeur et salarié.

---

**Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés**

---

### **La rupture conventionnelle est la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) convenue d'un commun accord entre employeur et salarié.**

La rupture conventionnelle ne nécessite pas de justifier la rupture du contrat par un motif (contrairement au licenciement), il suffit que les deux parties soient d'accord pour mettre un terme au contrat.

Ce mode de rupture obéit à une procédure spécifique qu'il convient de respecter. Le salarié percevra des indemnités de rupture au moins égales à celles prévues pour un licenciement et il pourra prétendre aux allocations chômage auprès de Pôle emploi.

#### **Les conditions pour conclure une rupture conventionnelle**

##### **1) Seuls les salariés en CDI sont concernés**

La rupture conventionnelle n'est possible que pour les salariés sous CDI.

Les salariés en CDD ou en contrat temporaire (intérim) ne sont pas concernés par la rupture conventionnelle. Pour ces salariés, la rupture d'un commun accord est possible (voir l'article sur la rupture du CDD avant son terme), laquelle est plus simple à mettre en oeuvre que la rupture conventionnelle car elle ne nécessite aucun formalisme particulier.

##### **2) L'existence d'un accord amiable pour rompre le contrat**

La rupture conventionnelle n'est envisageable que si les deux parties sont d'accord pour rompre le contrat. Ainsi, l'employeur ne peut imposer à un salarié de conclure une rupture conventionnelle, car celle-ci pourra être annulée par les juges si le consentement du salarié a été forcé (par exemple, si l'employeur a exercé des pressions sur son salarié pour qu'il signe la rupture conventionnelle).

#### **La procédure de la rupture conventionnelle**

La rupture conventionnelle répond à une procédure spécifique qu'il convient de respecter. Cette procédure se termine par l'envoi de la convention de rupture conventionnelle à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte), qui doit l'homologuer afin qu'elle produise ses effets.

##### **1) La tenue d'un ou plusieurs entretiens entre employeur et salarié**

L'employeur et le salarié, qui souhaitent mettre fin à la relation de travail qui les lie, doivent se rencontrer lors d'un ou plusieurs entretiens pour définir ensemble les conditions de la rupture (indemnités à verser, date de la rupture...).

Au cours de cet entretien, le salarié et l'employeur peuvent se faire assister par un conseil.

- Pour le salarié, il peut s'agir d'un salarié de l'entreprise (délégué syndical, représentant du personnel ou autre

salarié) ou d'un conseiller de salarié extérieur à l'entreprise, qui doit être choisi sur la liste établie par la Direccte et qui est consultable dans chaque mairie.

- ▶ Pour l'employeur, il peut s'agir d'une personne appartenant à l'entreprise, d'un employeur appartenant à la même branche d'activité ou d'un membre de l'organisation syndicale d'employeur auquel il a adhéré.

Lorsque le salarié souhaite se faire assister lors de l'entretien, il doit en informer préalablement son employeur (par oral ou par écrit). De même, l'employeur, qui entend se faire assister par un conseiller lors de l'entretien, se doit d'informer préalablement son salarié.

La liste des personnes pouvant assister les salariés et les employeurs est limitative. Ainsi, il n'est par exemple pas possible de se faire assister par un avocat au cours de cet entretien.

### 2) La rédaction de la convention de rupture conventionnelle

Une fois que les parties se sont mises d'accord sur les conditions de la rupture, l'employeur et le salarié devront établir la convention de rupture conventionnelle. Un formulaire cerfa est à télécharger et à remplir, il s'agit de la convention de rupture conventionnelle qui sera envoyée à la Direccte. Ce formulaire se trouve sur le site :

<https://www.telerc.travail.gouv.fr/...>

Dans cette convention, les parties devront fixer :

- ▶ le montant de l'indemnité de rupture, qui est au mois équivalent aux indemnités de licenciement
- ▶ la date de la rupture du contrat : celle-ci est fixée librement par les parties mais doit intervenir au minimum après la date d'homologation de la convention par la Direccte.

La convention doit ensuite être signée par chacune des parties et un exemplaire est remis à l'employeur et au salarié.

### 3) L'existence d'un délai de rétractation de 15 jours

Après la signature de la convention, la loi a prévu un délai de rétractation de 15 jours. Ce délai permet à chaque partie de revenir éventuellement sur sa décision après réflexion. Le législateur a ainsi voulu éviter des ruptures trop hâtives en permettant aux parties de mesurer les conséquences de leur décision.

Ce délai de rétractation de 15 jours débute le lendemain de la signature de la convention. L'employeur doit impérativement laisser passer ce délai avant d'envoyer la convention à la Direccte pour homologation.

La loi ne prévoit pas de formalisme particulier à respecter pour se rétracter, mais pour des raisons de preuve il est préférable que la partie qui ne souhaite plus rompre le contrat en informe l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR).

### 4) L'envoi de la convention de rupture à la Direccte pour homologation

Une fois passé le délai de rétraction de 15 jours, l'employeur doit envoyer la convention de rupture conventionnelle à la Direccte compétente. La Direccte sera chargée de vérifier la validité de la convention (consentement libre des deux parties, indemnités de rupture conventionnelle au moins équivalentes à celles du licenciement, respect de la

procédure...).

La Direccte a 15 jours pour homologuer ou non la convention. Ce délai débute le lendemain de la réception de la demande. Si à l'issue de ces 15 jours, la Direccte n'a pas donné de réponse, la loi prévoit qu'il s'agit d'une homologation tacite. L'absence de réponse vaut donc homologation de la convention.

En cas de refus d'homologation, les parties ne peuvent rompre le contrat. Elles doivent rectifier les éléments souligner par la Direccte empêchant la validation de la convention (ex : indemnités de rupture minimum non respectées), puis renvoyer la convention modifiée à la Direccte pour homologation.

### **5) La fin du contrat de travail**

La date de la fin du contrat est prévue dans la convention de rupture conventionnelle. Cette date est fixée par les parties librement mais doit prendre en compte les délais de procédure (15 jours de rétractation possible + 15 jours pour l'homologation). Ainsi, les parties doivent obligatoirement prévoir que la date de fin de contrat interviendra au minimum 30 jours après la signature de la convention.

Les parties peuvent choisir que le contrat prendra fin immédiatement à la date convenue, sans qu'un préavis n'ait à être effectué. A compter de cette date, l'employeur devra remettre au salarié ses documents de fin de contrat : certificat de travail, attestation Pôle emploi et solde de tout compte. De plus, le salarié recevra son indemnité de rupture conventionnelle, laquelle est au moins égale à la somme qu'il aurait perçu s'il s'était fait licencié.