

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de **rompre d'un commun accord un CDI**. Une procédure spécifique doit être respectée : entretien(s), respect des délais de procédure, demande d'homologation par l'administration. La convention de rupture signée entre l'employeur et le salarié prévoit les conditions de rupture et l'indemnité spécifique. Après une rupture conventionnelle, le salarié peut percevoir des indemnités de France Travail. Nous faisons le point sur la réglementation.

Attention

Une assistante maternelle **ne peut pas** conclure de rupture conventionnelle avec l'employeur pour rompre le contrat de travail.

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est un **mode de rupture particulier** du contrat de travail d'un salarié en **CDI**. Ce n'est ni un licenciement, ni une démission.

L'employeur et le salarié conviennent **d'un commun accord** des conditions de la rupture du contrat de travail.

La rupture conventionnelle ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle ne peut pas être conclue durant la période d'essai.

Le dispositif de la rupture conventionnelle **ne s'applique pas** aux salariés en CDD, en contrat de travail temporaire (intérim) ou en contrat d'apprentissage.

À noter

Le particulier employeur et le salarié peuvent convenir d'une rupture conventionnelle.

Comment fait-on une demande de rupture conventionnelle ?

Il n'existe **aucun formalisme concernant la demande de rupture conventionnelle**

La **demande** peut s'effectuer **oralement** (entrevue, contact téléphonique) **ou par écrit** (courrier, mail, etc.).

Un modèle de lettre est disponible :

- Demande de rendez-vous en vue d'une rupture conventionnelle

La réponse à une demande de rupture conventionnelle est-elle obligatoire ?

Non. L'employeur ou le salarié n'ont pas l'obligation de répondre à une demande de rupture conventionnelle.

Par exemple, l'employeur n'a pas l'obligation de répondre à une demande du salarié, même si cette dernière est faite **plusieurs fois** par lettre RAR.

Dans quelles situations une rupture conventionnelle est-elle possible ?

Situations où la rupture conventionnelle est possible

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle dès lors que le consentement de chacun est libre et éclairé

Par exemple, une rupture conventionnelle peut être conclue pendant les périodes de suspension du contrat de travail suivantes :

Maladie

Accident du travail ou maladie professionnelle

Congé de maternité

Congé parental

Congé sabbatique.

Il est également possible de conclure une rupture conventionnelle lorsque l'entreprise rencontre des difficultés économiques. Dans ce cas, la rupture conventionnelle ne doit pas être utilisée pour contourner la procédure de licenciement économique (par exemple, absence de recherche de reclassement).

Situations où la rupture conventionnelle n'est pas possible

L'employeur et le salarié **ne peuvent pas** convenir d'une rupture conventionnelle si elle est prise dans l'un des cas suivants :

Conclusion dans des conditions frauduleuses ou en l'absence d'accord conclu entre le salarié et l'employeur (par exemple, si le salarié a subi des pressions ou des menaces pour signer la rupture conventionnelle)
Proposition dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
Proposition dans le cadre d'un accord collectif portant sur la rupture conventionnelle collective
Procédure de rupture conventionnelle individuelle visant à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique.

Un entretien est-il obligatoire avant la rédaction de la convention de rupture conventionnelle ?

Oui. L'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion **d'au moins un entretien.**

La convention peut être signée lors de cet entretien. Aucun délai n'est imposé entre l'entretien et la signature de la convention de rupture.

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de fin de contrat, montant de l'indemnité versée par l'employeur).

Ces conditions sont **indispensables** pour la rédaction de la convention de rupture.

Aucun formalisme n'est imposé pour la convocation du salarié à cet entretien (ou ces entretiens) pour la conclusion d'une rupture conventionnelle.

Il est préférable de faire un écrit afin d'avoir une preuve de l'invitation à négocier la rupture conventionnelle.

Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), **le salarié peut se faire assister.**

Si le salarié choisit de se faire assister, l'employeur peut alors lui-même se faire assister.

La réglementation varie en fonction de la présence ou non de représentants du personnel :

La convocation doit indiquer que le salarié peut se faire assister lors de l'entretien :

Soit par un autre salarié appartenant à l'entreprise

Soit par un conseiller extérieur appelé conseiller du salarié.

La lettre précise les coordonnées de la mairie et de l'inspection du travail compétente pour l'entreprise où le salarié peut trouver la liste des conseillers du salarié.

Attention

L'adresse de la mairie est celle du domicile du salarié s'il réside dans le même département que celui où est situé l'entreprise, sinon c'est celle de la mairie du lieu de travail.

Le salarié qui choisit se faire assister doit **en informer l'employeur avant la date prévue** pour l'entretien (ou les entretiens).

À noter

Les nom, prénom et statut de l'assistant doivent être indiqués dans le formulaire.

La convocation doit préciser qu'il peut se faire assister lors de l'entretien par un salarié appartenant à l'entreprise (représentant du personnel ou non).

Le salarié qui choisit se faire assister doit en informer l'employeur avant la date prévue pour l'entretien (ou les entretiens).

À noter

Les nom, prénom et statut de l'assistant doivent être indiqués dans le formulaire.

La réglementation varie selon que le salarié se fait assister ou non.

La réglementation varie en fonction de l'effectif de l'entreprise :

Lors de chaque entretien, **si le salarié se fait assister**, l'employeur peut se faire accompagner par l'une des personnes suivantes :

Personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise

Membre de son organisation syndicale d'employeurs

Autre employeur relevant de la même branche.

Si l'**employeur** décide de se faire assister durant un entretien, il **doit en informer le salarié avant l'entretien** (par écrit ou oralement).

Lors de chaque entretien, **si le salarié se fait assister**, l'employeur peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Si l'**employeur** décide de se faire assister durant un entretien, il **doit en informer le salarié avant l'entretien** (par écrit ou oralement).

L'employeur **ne peut pas être assisté** si le salarié est seul lors de l'entretien.

À noter

Le salarié du particulier employeur ne peut pas être assisté. Le particulier employeur ne peut également pas se faire assister.

Comment rédiger la convention de rupture conventionnelle ?

La procédure est différente selon que le salarié est protégé ou non.

L'employeur ou le salarié remplit le **formulaire sur le téléservice**, il peut le télécharger et l'imprimer même s'il n'est pas entièrement complété.

Le formulaire peut servir lors du ou des entretiens.

Une fois complètement rempli, il doit être **téléchargé, signé et daté de manière manuscrite** par l'employeur et le salarié.

Si l'employeur ou le salarié n'est pas en mesure d'utiliser le téléservice, il renseigne le formulaire cerfa n°14598 de demande d'homologation de rupture conventionnelle.

Dans les 2 cas, le formulaire doit préciser les conditions de la rupture :

Date de la fin du délai de rétractation (droit de changer d'avis sur sa décision)

Date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'homologation de la DDETSP

Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

À savoir

Ce formulaire peut être complété par des annexes, par exemple en ce qui concerne la clause de non-concurrence.

- Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle (TéléRC)

La **convention de rupture conventionnelle concernant un salarié protégé** est soumise non pas à homologation, mais à **autorisation de l'inspecteur du travail**.

Le téléservice TéléRC **ne peut pas être utilisé**.

Le CSE doit être consulté pour les salariés protégés suivants :

Membres élus du CSE

Représentants syndicaux au CSE

Représentants de proximité

Salariés investis de certains mandats particuliers.

Une fois l'avis du CSE (favorable ou défavorable) obtenu, l'employeur et le salarié en CDI peuvent signer le formulaire de demande d'autorisation de rupture conventionnelle d'un salarié protégé.

À savoir

Le formulaire peut être complété par des annexes par exemple en ce qui concerne la clause de non-concurrence.

- Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié protégé

Un exemplaire signé de la rupture conventionnelle doit-il être remis au salarié ?

Oui. L'employeur **doit remettre 1 exemplaire de la convention de rupture conventionnelle datée et signée au salarié**.

À savoir

Le non-respect de ces obligations peut permettre au salarié d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).

Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes.

Peut-on se rétracter après avoir signé une rupture conventionnelle ?

Oui. L'employeur et le salarié bénéficient d'un droit de rétractation (droit de changer d'avis sur sa décision) **dans les 15 jours calendaires**.

La partie qui se rétracte informe l'autre partie par lettre avec RAR ou par lettre remise en main propre contre décharge. Elle n'est pas obligée de donner un motif de rétractation.

Le délai de rétractation débute le **lendemain de la date de signature** de la convention.

Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable.

Un **simulateur** permet de déterminer la date de fin du délai de rétractation :

- Calculer le délai de rétractation possible pour une rupture conventionnelle

À noter

La date de fin du délai de rétractation est inscrite sur la convention de rupture.

Le salarié doit-il effectuer un préavis lors de la rupture conventionnelle ?

Non. Aucun préavis n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle.

L'employeur et le salarié doivent convenir d'une **date de rupture du contrat dans le respect du délai de rétractation et du délai d'instruction** de la demande d'homologation de rupture conventionnelle.

Le simulateur qui permet de déterminer la date de rétractation permet également de calculer la **date minimale de fin de contrat** :

- Calculer le délai de rétractation possible pour une rupture conventionnelle

A noter

La **date de fin du contrat** est inscrite dans la convention de rupture conventionnelle.

Comment se déroule la procédure d'homologation de la convention de rupture ?

En l'absence de rétractation dans le délai prévu, la convention de rupture doit être adressée à la DDETSPP pour obtenir son homologation.

La procédure d'homologation de la convention varie selon que le salarié est protégé ou non.

L'employeur ou le salarié adresse la demande d'homologation de la convention de rupture en utilisant le **téléservice TélérC**.

Cette demande peut être adressée **à partir du lendemain de la fin du délai de rétractation**.

Lorsque **l'employeur ou le salarié n'a pas été en mesure d'utiliser le téléservice**, il en informe la DDETSPP.

La demande d'homologation de rupture conventionnelle peut alors être effectuée **exceptionnellement** par le dépôt du formulaire cerfa n°14598 qui a été renseigné.

Ce formulaire est adressé, de préférence, par lettre avec RAR ou par lettre remise en main propre contredéchirée à la DDETSPP.

Où s'adresser ?

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP, ex-Direccte)

La DDETSPP a un délai de **15 jours ouvrables**, à partir du lendemain de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention.

Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Si la DDETSPP n'a **pas répondu dans le délai de 15 jours**, la **convention est homologuée**.

La DDETSPP doit indiquer les raisons du refus de l'homologation (par exemple, non respect d'une étape de la procédure ou non respect du montant minimum de l'indemnité de rupture conventionnelle).

• Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle (TélérC)

La demande d'autorisation de rupture conventionnelle est adressée dès le **lendemain** de la fin du délai de rétractation.

Le **procès-verbal de la réunion du CSE** est adressé à l'inspecteur du travail avec cette demande.

Où s'adresser ?

Direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS ou DDETS-PP)

L'inspecteur du travail doit s'assurer de la liberté de consentement des parties et de l'absence de lien entre la rupture conventionnelle et le mandat du salarié protégé.

En l'**absence de réponse** de l'inspecteur du travail dans un délai de **2 mois**, la demande d'autorisation est considérée comme **rejetée**.

La **rupture du contrat de travail** ne peut intervenir que le **lendemain du jour de l'autorisation** donnée par l'inspecteur du travail.

À savoir

Tout recours doit être présenté dans les **2 mois suivant la décision** de l'inspecteur du travail **devant le ministre chargé du travail**.

Le **recours ne se fait pas** au conseil de prud'hommes.

Quelle est la situation du salarié pendant la procédure d'homologation de la convention de rupture ?

Pendant le délai d'homologation, le salarié continue à travailler normalement.

La date de fin de contrat n'est pas repoussée en cas de suspension du contrat de travail (par exemple : congés payés, arrêt maladie ou congé pour décès d'un proche).

Quelles sont les indemnités dues au salarié après l'homologation de la rupture conventionnelle ?

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Quelle que soit son ancienneté, le salarié dont la rupture conventionnelle est homologuée par la DDETSPP touche une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle**.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle.

Le calcul de l'indemnité spécifique varie en fonction de l'ancienneté et de la rémunération du salarié.

Le montant de l'indemnité peut être estimé en utilisant le **simulateur de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** :

- Calculer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle

À noter

Il est possible de négocier un montant supérieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle.

Autres indemnités

Le salarié a droit à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de rupture du contrat de travail (salaire, primes,...).

Il touche une indemnité compensatrice de congés payés, s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

Quels documents l'employeur doit-il remettre au salarié après une rupture conventionnelle ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

Le salarié est-il indemnisé par France Travail (anciennement Pôle emploi) après une rupture conventionnelle ?

Le salarié qui **remplit les conditions**, notamment d'une période minimale de travail, peut bénéficier de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

La rupture conventionnelle peut-elle être contestée ?

Tout **recours** concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation de la rupture conventionnelle d'un salarié doit être présenté devant le conseil de prud'hommes.

Le recours doit avoir lieu dans les **12 mois à compter de la date d'homologation ou du refus d'homologation** de la convention de rupture.

Le **recours** peut être présenté **par l'employeur ou le salarié**.

La rupture conventionnelle peut être annulée par le conseil de prud'hommes si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre. Par exemple :

Rupture conventionnelle signée dans un contexte de harcèlement moral

Employeur ayant exercé des pressions pour inciter le salarié à choisir une rupture conventionnelle.

Lorsque la rupture conventionnelle est **annulée** par le conseil de prud'hommes, le salarié peut percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse).

Attention

Les recours concernant les salariés protégés relèvent de la compétence du ministre du travail.

Rupture du contrat de travail dans le secteur privé

Formes de rupture

Démission

Rupture conventionnelle

Prise d'acte

Résiliation judiciaire

Départ négocié (difficultés économiques)

Rupture pour cas de force majeure

Rupture conventionnelle collective

Documents à remettre au salarié

Fin de contrat : documents à remettre au salarié

Certificat de travail

Attestation employeur destinée à France Travail (anciennement Pôle emploi)

Solde de tout compte

Questions – Réponses

- Un salarié peut-il garder la complémentaire santé (mutuelle) employeur à la fin de son contrat ?
- Comment calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Et aussi...

- Rupture conventionnelle collective

Pour en savoir plus

- Foire aux questions sur la rupture conventionnelle d'un CDI
Source : Ministère chargé du travail

Où s'informer ?

- Pour obtenir des informations sur la saisie ou la transmission d'une demande, par exemple, et sur le droit du travail :
Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets, ex-Direccte)

Services en ligne

- Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle (TéléRC)
Téléservice
- Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation
Formulaire
- Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié protégé
Formulaire
- Calculer le délai de rétractation possible pour une rupture conventionnelle
Simulateur
- Calculer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle
Simulateur
- Demande de rendez-vous en vue d'une rupture conventionnelle
Modèle de document

Textes de référence

- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16
Rupture conventionnelle
- Code du travail : articles L5422-1 à L5422-2-2
Conditions d'attribution de l'allocation d'assurance des travailleurs privés d'emploi
- Code du travail : articles R1237-3 à D1237-3-1
Rupture conventionnelle – Partie réglementaire
- 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



Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavaillon

Tél. : 04 90 78 82 30