COIGNIÈRES
ÉCO SOLIDAIRE PAR NATURE

Particuliers

Rupture conventionnelle

Lorsque l'employeur et le salarié souhaitent rompre le CDI (Contrat de travail à durée indéterminée) d'un **commun accord**, ils peuvent utiliser la **rupture conventionnelle**. Qui peut conclure une rupture conventionnelle ? Quelles sont les conditions et la procédure à respecter ? Quelles sont les indemnités dues au salarié ? Le salarié touche-t-il des indemnités de France Travail (anciennement Pôle emploi) après une rupture conventionnelle ? Nous faisons le point sur la règlementation.

Attention

Une assistante maternelle (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F16842) **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 (Contrat de travail à durée indéterminée) . 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 (Contrat à durée déterminée) , en
contrat de travail temporaire (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F11215)
(intérim), ou en
contrat d'apprentissage (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2918)
.

> **À noter**
>
> Le
> particulier employeur (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=N19602)
> 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.).

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

Non. L'employeur comme 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 (Recommandé avec avis de réception) .

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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=N481)
(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) (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2811)
- Proposition dans le cadre d'un accord collectif portant sur la
  rupture conventionnelle collective (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F37509)
- Procédure de rupture conventionnelle individuelle visant à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de
  licenciement économique (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=N481)

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 1 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.

Assistance du salarié | Assistance de l'employeur

À noter

Le salarié du
particulier employeur (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=N19602)
ne peut pas être assisté.
Le
particulier employeur (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=N19602)
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.

Cas général | 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) (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F1848)

.

Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes. (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2360)

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) de **15 jours calendaires**.

La partie qui se rétracte informe l'autre partie par lettre avec RAR (Recommandé avec avis de réception) ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Elle n'est pas obligé 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 1er 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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=R42522)

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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=R42522)

> **À 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 (Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (ex-Direccte)) pour obtenir son homologation.

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

Cas général | Salarié protégé

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 (Direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations (ex-Direccte)) touche une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle.**

L'indemnité ne peut pas être inférieure à
l'indemnité légale de licenciement (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F987)
ou conventionnelle.

Le
calcul de l'indemnité spécifique (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F31539)
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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=R32720)

> **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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F24661)
, 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 doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F87)
- Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi) (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2867)
- Reçu pour solde de tout compte (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F86)
- Dispositifs de participation, d'intéressement, plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières 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) (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F14860)

.

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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2360)

.

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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2360) 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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2354)
- 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 (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2360), le salarié peut percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse) (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F1848)

.

> **Attention**
>
> Les recours (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F2474) concernant les salariés protégés relèvent de la compétence du ministre du travail.

Questions – Réponses

- Un salarié peut-il garder la complémentaire santé (mutuelle) employeur à la fin de son contrat ? (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F20744)
- Comment calculer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F31539)
- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ? (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F36444)

Et aussi...

- Rupture conventionnelle collective (https://www.coignieres.fr/service-public/particuliers?xml=F37509)

Pour en savoir plus

- Foire aux questions sur la rupture conventionnelle d'un CDI (https://www.telerc.travail.gouv.fr/espace-documentaire/faq)

  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) (https://dreets.gouv.fr/)

Services en ligne

- Téléservice :
  Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle (TéléRC) (https://www.telerc.travail.gouv.fr)

- Formulaire : Cerfa n°14598*01 :
  Demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14598.do)

- Formulaire : Cerfa n°14599*01 :
  Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié protégé (https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14599.do)

- Simulateur :
  Calculer le délai de rétractation possible pour une rupture conventionnelle (https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/calendrier)

- Simulateur :
  Calculer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle (https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/indemnite)

- Modèle de document :
  Demande de rendez-vous en vue d'une rupture conventionnelle (https://code.travail.gouv.fr/modeles-de-courriers/demande-de-rendez-vous-en-vue-dune-rupture-conventionnelle?src_url=https://service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030)

Textes de référence

- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000019071189)

Rupture conventionnelle

- Code du travail : articles L5422-1 à L5422-2-2 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006195891/)

Conditions d'attribution de l'allocation d'assurance des travailleurs privés d'emploi

- Code du travail : articles R1237-3 à D1237-3-1 (https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000019217049/)

Rupture conventionnelle – Partie réglementaire

- Instruction DGT du 8 décembre 2009 relative à l'indemnité de rupture conventionnelle d'un CDI (https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122009/TRE_20090012_0110_0001.pdf)

- Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI (https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_n_2009-04_du_17_mars_2009.pdf)

- 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 (https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/circ?id=2755)