



Direction des Ressources Humaines et des
Relations Sociales

Direction du Développement Social

Contact

Tél : 01 55 44 27 34 / 01 58 35 37 19

Fax :

E-mail :

Destinataires

Tous services

Date de validité

A partir du 27/06/2008

La rupture conventionnelle



**note de
service**

OBJET : MISE EN ŒUVRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE A LA POSTE

Références :

- Loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail (JO du 26 juin 2008).
- Décret n°2008-715 du 18 juillet 2008 portant diverses mesures relatives à la modernisation du marché du travail (JO du 19 juillet 2008).
- Arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat à durée indéterminée (JO du 19 juillet 2008), modifié par l'arrêté du 28 juillet 2008 (JO du 6 août 2008).
- Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée.

Jean-Yves PETIT



La rupture conventionnelle

Sommaire		Page
1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE		3
2. PROCEDURE		4
2.1 ENTRETIENS ET ASSISTANCE DES PARTIES		4
2.2 SIGNATURE DES DOCUMENTS ACTANT LA RUPTURE CONVENTIONNELLE		6
2.3 HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE		7
2.4 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL		9
3. CONTENTIEUX		10
4. ANNEXES		11

La rupture conventionnelle

La loi n°2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a créé un nouveau mode de rupture des contrats à durée indéterminée : la rupture conventionnelle. Ce nouveau mode de rupture permet aux employeurs et aux salariés désireux de mettre fin au contrat de travail qui les lie de convenir en commun des conditions de cette rupture (article L. 1237-11 du code du travail).

1. CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle ne concerne que les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Les salariés protégés, titulaires d'un CDI, peuvent également être concernés mais la rupture conventionnelle reste toutefois soumise à la procédure protectrice en vigueur spécifique à cette catégorie de salariés.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. L'employeur et le salarié conviennent en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle ne se substitue pas aux différents modes de rupture du contrat de travail existants (licenciement, démission, rupture amiable,).

A ce titre, elle doit notamment être distinguée :

- de la rupture amiable. En effet, contrairement à la rupture amiable, la rupture conventionnelle doit respecter une procédure spécifique et le salarié dont le contrat est rompu a droit d'une part, à une indemnité de rupture et, d'autre part, aux indemnités chômage dans les conditions de droit commun.
- de la transaction qui fait suite à un licenciement. Il est important de noter que les effets de la transaction et de la rupture conventionnelle sont différents. En effet, contrairement à une transaction, la rupture conventionnelle ne garantit pas La Poste d'un éventuel contentieux sur la rupture du contrat de travail.

La rupture conventionnelle :

- ne peut avoir pour objet le règlement d'un litige en cours,
- ne peut être envisagée si une procédure de licenciement est déjà engagée,
- ne doit en aucune façon s'inscrire dans une démarche visant à contourner les procédures et garanties légales dont bénéficient les salariés (périodes de protection de l'emploi, accident du travail, maladie professionnelle, maternité, maladie, inaptitude,)

La rupture conventionnelle

- n'est pas applicable aux ruptures de contrat résultant des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et des plans de sauvegarde de l'emploi.

2. PROCEDURE

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail mais doivent respecter une procédure, définie par les articles L.1237-12 et suivants du code du travail. Cette procédure est destinée à garantir la liberté du consentement des parties tant sur le principe de la rupture que sur ses conditions.

2.1 ENTRETIENS ET ASSISTANCE DES PARTIES

2.1.1 Convocation et assistance des parties

L'employeur et le salarié qui souhaitent mettre fin au contrat de travail qui les lie par le biais d'une rupture conventionnelle doivent convenir du principe de celle-ci lors d'un ou plusieurs entretiens.

Il est toutefois recommandé d'organiser au moins deux, voire trois entretiens : un premier entretien permettant d'engager les pourparlers et de négocier les conditions financières et matérielles de la rupture et un deuxième entretien pour finaliser les conditions de la rupture et signer le formulaire d'homologation et la convention de rupture. (Voir modèles en annexes 1, 2 et 3)

Aucun formalisme n'est imposé concernant les modalités de la convocation et la tenue de ces entretiens (date, heure et lieu de l'entretien). Cependant cette convocation doit être soit remise en mains propres au salarié contre décharge, soit envoyée en LRAR.

Par ailleurs, si le salarié est à l'initiative de la demande d'entretien, cette requête doit être faite par écrit, ce courrier étant conservé dans le dossier du salarié. De plus, le fait que la demande d'entretien soit à l'initiative du salarié doit être précisé dans la lettre de convocation.

La lettre de convocation doit également préciser la possibilité pour le salarié de se faire assister lors de l'entretien.

La rupture conventionnelle

En effet, au cours du ou des entretiens, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il peut s'agir de tout agent de La Poste, titulaire ou non d'un mandat syndical ou de représentation du personnel.

Lorsque le salarié souhaite être assisté lors du ou des entretiens, il doit en informer l'employeur au préalable et le plus rapidement possible. Dans ce cas, ce dernier peut également se faire assister d'une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Il doit alors à son tour en informer le salarié par écrit.

En effet, ce n'est que si le salarié est assisté lors du ou des entretien(s) que l'employeur peut également être assisté.

Cependant, au cours de ces entretiens, ni le salarié, ni l'employeur ne peuvent se faire assister d'un avocat.

2.1.2 Objet des entretiens

Les entretiens entre l'employeur et le salarié ont pour objet d'engager les pourparlers et de définir les principes et les modalités de la rupture. C'est à ce stade de la procédure que se négocie notamment l'indemnité de rupture conventionnelle.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour bénéficier de l'indemnité de rupture conventionnelle.

L'indemnité de rupture conventionnelle doit être d'un montant au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement (1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^{ème} de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté. Cf. le décret n°2008-715 du 18 juillet 2008).

La loi ne fixe aucun montant maximum.

De même, il n'existe aucune obligation de verser une indemnité de rupture conventionnelle d'un montant correspondant à celui de l'indemnité de licenciement prévu par la Convention commune. En effet, l'indemnité de rupture conventionnelle est une indemnité spécifique qui n'intervient pas dans le cadre d'un licenciement.

La rupture conventionnelle

2.2 SIGNATURE DES DOCUMENTS ACTANT LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Après les entretiens au cours desquels l'employeur et le salarié se sont mis d'accord sur le principe d'une rupture conventionnelle, deux documents doivent être signés par les parties :

- la convention de rupture,
- le formulaire de demande d'homologation.

2.2.1 La convention de rupture conventionnelle (Voir modèle en annexe 6)

La convention de rupture conventionnelle définit les conditions de la rupture et notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

La convention doit également fixer la date envisagée de la rupture du contrat de travail qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation par le Directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP).

Enfin, la convention permet de régler le sort de certains droits et obligations liés au contrat de travail : clause de non-concurrence, restitution du matériel mis à disposition, voiture de fonction, utilisation du DIF ...

Chaque partie doit dater et signer la convention et y porter la mention « lu et approuvé » de façon manuscrite. Trois exemplaires originaux doivent être signés (un exemplaire pour La Poste, un pour le salarié et un pour le DDTEFP).

2.2.2 Le formulaire de demande d'homologation (Voir modèles en annexe 4 et 5)

Le formulaire de demande d'homologation a été élaboré par le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité et publié par l'arrêté du 18 juillet 2008, modifié par l'arrêté du 28 juillet 2008.

Un formulaire spécifique doit être utilisé pour la rupture conventionnelle d'un salarié protégé.

Le formulaire doit être complété, daté et signé par les deux parties.

2.2.3 Droit de rétractation

À compter de la date de signature par les deux parties de la convention de rupture, chacune d'entre elles dispose d'un délai de **15 jours calendaires** pour exercer son droit de rétractation. La notion de jour calendaire implique que chaque jour de la semaine est comptabilisé, y compris le dimanche et les jours fériés.

La rupture conventionnelle

Le délai démarre le lendemain de la date de signature de la convention de rupture et se termine le 15^{ème} jour à 24 heures.

Exemple : si une convention a été signée le 1^{er} août, le délai de rétractation expire le 16 août à minuit.

Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge avec mention de la date de la remise).

Ce délai de 15 jours calendaires doit être respecté avant de transmettre la demande d'homologation au DDTEFP, même si les parties ne souhaitent pas se rétracter.

2.3 HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La validité de la convention de rupture élaborée entre le salarié et l'employeur est subordonnée à son homologation par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP).

S'agissant des salariés protégés, l'autorisation de l'inspecteur du travail vaudra homologation.

2.3.1 Transmission de la demande au DDTEFP

A l'issue du délai de rétractation de 15 jours calendaires, la partie la plus diligente doit adresser une demande d'homologation au DDTEFP. Cette demande est accompagnée d'un exemplaire de la convention de rupture.

Il est préférable que La Poste transmette la demande au DDTEFP, cette précision pouvant être mentionnée dans la convention de rupture.

L'envoi de la demande d'homologation est effectué par lettre recommandée avec avis de réception.

Le DDTEFP territorialement compétent pour instruire la demande d'homologation est celui dont relève l'établissement où est employé le salarié.

2.3.2 Procédure d'instruction de la demande par le DDTEFP

À compter de la date de réception de la demande, le DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de **15 jours ouvrables** pour s'assurer que les conditions de la rupture conventionnelle ont bien été respectées et que la liberté de consentement des parties a été garantie.



La rupture conventionnelle

Sont réputés jours ouvrables tous les jours de la semaine sauf le jour consacré au repos hebdomadaire (dimanche) et les jours reconnus fériés par la loi et habituellement chômés dans la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

En cas de demande d'homologation par chacune des parties, le délai d'instruction court à compter de l'arrivée de la première demande.

A l'arrivée de la demande d'homologation, le DDTEFP adresse à chaque partie un accusé de réception de cette demande qui précise la date de réception et la date à laquelle expire le délai d'instruction.

Le délai d'instruction de 15 jours ouvrables commence à courir le lendemain du jour ouvrable de réception de la demande d'homologation par le DDTEFP territorialement compétent et expire au dernier jour ouvrable d'instruction, à 24 heures.

Exemple : pour une demande d'homologation parvenue le vendredi 1^{er} août 2008, le délai d'instruction de 15 jours ouvrables débute le samedi 2 août 2008 et expire le mardi 20 août à minuit.

Si par erreur la demande d'homologation est transmise à un DDTEFP qui n'est pas territorialement compétent, celui-ci transmet alors le dossier au DDTEFP compétent, reportant ainsi le point de départ du délai d'instruction.

À défaut de réponse notifiée dans ces 15 jours ouvrables, l'homologation est réputée acquise.

2.3.3 Eléments vérifiés par le DDTEFP

Le DDTEFP vérifie, d'une part, le libre consentement des parties, et, d'autre part, les éléments fondant l'accord du salarié.

A ce titre, les éléments nécessaires pour établir la validité de la demande sont :

- Les informations relatives aux parties (identité et adresse des deux parties).
- L'ancienneté du salarié qui doit être calculée, en année et en mois, à la date présumée de la rupture du contrat.
- Les éléments de rémunération. Les douze derniers salaires bruts sont impératifs pour déterminer la base de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.
- La tenue d'au moins un entretien.
- Le ou les assistants des parties à l'entretien.
- La signature de la convention par les deux parties.

La rupture conventionnelle

- L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (base de calcul et montant).
- La date envisagée de rupture du contrat de travail.
- Le respect du délai de rétractation.

Si lors de la réception de la demande d'homologation, le DDTEFP constate l'omission d'une de ces informations, les parties sont informées que le dossier est considéré comme irrecevable et le contrat de travail se poursuit dans les conditions initiales.

De même, en cas de refus du DDTEFP d'homologuer la rupture conventionnelle, le contrat de travail continue à s'appliquer dans les conditions initiales.

2.4 RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

2.4.1 Date de rupture

La date de rupture du contrat de travail est fixée par les parties dans la convention de rupture :

- au plus tôt le lendemain du jour de la notification de l'acceptation de l'homologation, ou,
- en cas de silence de l'administration, à l'expiration du délai de 15 jours ouvrables après réception de la demande par le DDTEFP.

Cependant, pour des raisons pratiques, comme il est impossible de prévoir à l'avance la date de notification de l'acceptation de l'homologation, et afin de tenir compte notamment des délais d'acheminement du courrier, il est recommandé de fixer une date de rupture plusieurs jours après l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables.

S'agissant des salariés protégés, la date de rupture du contrat de travail doit être fixée au plus tôt le lendemain de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

2.4.2 Effets et conséquences de la rupture

- o Absence de préavis

Il n'y a pas de préavis dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Les parties conviennent ensemble de la date de fin du contrat de travail.

La rupture conventionnelle

- Absence de DIF

La rupture conventionnelle n'ouvre pas droit au DIF. Toutefois, l'employeur et le salarié peuvent convenir de son utilisation en le précisant dans la convention de rupture conventionnelle.

- Remise des documents de fin de contrat

Le certificat de travail, l'attestation Assedic et le reçu pour solde de tout compte sont remis au salarié le plus rapidement possible après la date de rupture mentionnée dans la convention de rupture.

- Paiement des sommes dues

Les sommes dues au titre de la rupture du contrat de travail (indemnité de rupture conventionnelle, indemnité compensatrice de congés payés, CET) sont versées au salarié dans les plus brefs délais après la date de rupture du contrat de travail.

L'indemnité de rupture conventionnelle est soumise à un régime juridique et fiscal spécifique (Voir annexe 7).

2.4.3 Droit aux allocations chômage

Le salarié dont le contrat de travail a fait l'objet d'une rupture conventionnelle a droit au bénéfice des allocations chômage dans les conditions de droit commun (articles L. 5421-1 et L. 5422-1 du code du travail).

3. CONTENTIEUX

Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation d'une rupture conventionnelle relève de la compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. En effet, l'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle

S'agissant des salariés protégés, la décision de l'inspecteur du travail peut faire l'objet d'un recours hiérarchique et/ou d'un recours devant le tribunal administratif selon la règle de droit commun.

4. ANNEXES

- **Annexe 1 :** Modèle de lettre de convocation à un entretien en vue d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle.
- **Annexe 2 :** Modèle de lettre de renonciation à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle.
- **Annexe 3 :** Modèle de lettre de convocation à un deuxième entretien en vue d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle.
- **Annexe 4 :** Formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle
- **Annexe 5 :** Formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle / Salariés protégés.
- **Annexe 6 :** Modèle de convention de rupture conventionnelle.
- **Annexe 7 :** Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle.
- **Annexe 8 :** Fiche relative à la rupture conventionnelle établie par le Ministère du Travail.

La rupture conventionnelle

ANNEXE 1

Modèle de lettre de convocation à un entretien en vue d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle

La Poste de.....

Adresse.....

Madame/ Monsieur

Adresse

A....., le.....

Remise en main propre contre décharge
(2 exemplaires, mention manuscrite « remise contre décharge »)

ou

LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Suite à nos derniers échanges, à l'occasion desquels nous avons constaté notre volonté commune d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle de votre contrat de travail,

Si volonté de rupture à l'initiative du salarié :

Suite à votre demande en date du et à nos dernier échanges à l'occasion desquels nous avons constaté notre volonté commune d'examiner une éventuelle rupture conventionnelle de votre contrat de travail,

je vous propose de poursuivre nos discussions dans le cadre d'un entretien qui pourrait avoir lieu le, à(lieu et heure).

Je vous rappelle que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Je vous remercie de bien vouloir m'informer préalablement de votre décision de vous faire assister.

Je vous rappelle également que vous avez la possibilité de contacter l'inspection du travail de (adresse et numéro de téléphone) et l'ASSEDIC dont vous relevez, pour obtenir de plus amples informations sur la rupture conventionnelle du contrat de travail et ses implications sur la suite de votre parcours professionnel.

La rupture conventionnelle

Pour votre parfaite information, vous trouverez ci-joint :

- le formulaire de demande d'homologation établi par les pouvoirs publics,
- la fiche relative à la rupture conventionnelle établie par le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

Je vous invite à prendre connaissance de ces différents documents avant notre entretien au cours duquel nous pourrions en discuter.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nom et qualité du signataire

Signature

Pièces jointes :

- *formulaire de demande d'homologation,*
- *fiche relative à la rupture conventionnelle.*

La rupture conventionnelle

ANNEXE 2
Modèle de lettre de renonciation à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle

La Poste de.....

Adresse.....

Madame/ Monsieur

Adresse

A....., le.....

Remise en main propre contre décharge
(2 exemplaires, mention manuscrite « remise contre décharge »)

ou

LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Je fais suite à notre entretien du, à l'occasion duquel nous avons examiné ensemble l'éventualité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail.

Si volonté de rupture à l'initiative du salarié :

Suite à votre demande en date du, un entretien a été organisé le afin d'examiner ensemble l'éventualité d'une rupture conventionnelle de votre contrat de travail.

Les échanges intervenus ne nous ont pas permis de définir les conditions d'une rupture conventionnelle. Votre contrat de travail se poursuivra donc dans les conditions actuelles.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nom et qualité du signataire

Signature

La rupture conventionnelle

ANNEXE 3

**Modèle de lettre de convocation à un deuxième entretien en vue d'examiner
une éventuelle rupture conventionnelle**

La Poste de.....
Adresse.....

Madame/ Monsieur
Adresse

A....., le.....

Remise en main propre contre décharge
(2 exemplaires, mention manuscrite « remise contre décharge »)

ou
LR AR n°

Madame/ Monsieur,

Je fais suite à notre entretien du, à l'occasion duquel nous avons examiné
une éventuelle rupture conventionnelle de votre contrat de travail.

Il ressort de nos échanges l'opportunité d'un nouvel entretien à ce sujet. Je vous propose
donc de poursuivre nos discussions dans le cadre d'un nouvel entretien qui pourrait
avoir lieu le, à(lieu et heure).

Je vous rappelle que vous avez la possibilité de vous faire assister lors de ce nouvel
entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise. Je
vous remercie de bien vouloir m'informer préalablement de votre décision de vous faire
assister.

Je vous rappelle également que vous avez la possibilité de contacter l'inspection du
travail de (adresse et numéro de téléphone) et
l'ASSEDIC dont vous relevez, pour obtenir de plus amples informations sur la rupture
conventionnelle du contrat de travail et ses implications sur la suite de votre parcours
professionnel.

Vous en souhaitant bonne réception,

Nom et qualité du signataire

Signature



La rupture conventionnelle

ANNEXE 4

Formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle

19 juillet 2008

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 51 sur 165

Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation en application de l'article L 1237-14 du code du travail	Colonnes réservées à la DDEFP
	conformité

1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture			
Nom et prénom du salarié			
Adresse Téléphone			
Emploi / qualification			
Nom ou raison sociale de l'employeur nom du signataire pour le compte de l'employeur n° de téléphone			
Adresse		n° de SIRET	
Convention collective applicable			
Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture			ans
Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents			
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
Rémunération mensuelle brute moyenne			
2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle			oui non
A. Date du premier entretien (jj/mm/aaaa)			
<i>Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.</i>			
Salarié assisté	oui non	si oui par	
Employeur assisté	oui non	si oui par	
B. Date(s) des autres entretiens éventuels			
Salarié assisté	oui non	si oui par	
Employeur assisté	oui non	si oui par	



La rupture conventionnelle

19 juillet 2008

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 51 sur 165

3. Convention de rupture		oui	non
<p>Les parties décident de rompre le contrat de travail à durée indéterminée qui les lie et conviennent d'un commun accord des conditions de la rupture de ce contrat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - droits afférents à la rupture de ce contrat ; - versement d'une indemnité de rupture du montant indiqué ci-dessous ; - date envisagée de la rupture, sous réserve des délais prévus par la loi, ci-après. <p><i>Autres clauses éventuelles :</i></p>			
Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (somme en lettres)			
Date envisagée de la rupture du contrat de travail (jj/mm/aaaa)			
Date et signature précédée de la mention "lu et approuvé" par chaque partie			
<p>IMPORTANT : La date de signature de la convention de rupture déclenche le délai de rétractation de 15 jours calendaires pendant lequel chaque partie peut revenir sur sa décision. La demande d'homologation ne peut donc être transmise à la DDTEFP qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation.</p>			
Date de fin du délai de rétractation (jj/mm/aaaa)			
Remarques éventuelles des parties ou des assistants sur ces échanges / autres commentaires			
4. Décision du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle			
Date de réception par la DDTEFP de la demande d'homologation			
<p>IMPORTANT : La DDTEFP dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables, à compter du jour de la réception de la demande telle que précisée dans l'accusé réception délivré. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.</p>			
Décision relative à l'homologation de la rupture		refus	acceptation
Si refus d'homologation par le DDTEFP, cochez la ou les cases du ou des motifs invoqués	non-respect des règles de l'assistance		
	indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum		
	non-respect du délai de rétractation		
	absence de liberté de consentement <input type="checkbox"/> précisez :		
autres <input type="checkbox"/> précisez :			
date d'envoi du refus d'homologation aux parties à la convention			
Date et signature du DDTEFP			



La rupture conventionnelle

ANNEXE 5
Formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle
Salariés protégés

6 août 2008

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Texte 26 sur 115

ANNEXE

Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié protégé en application de l'article L 1237-15 du code du travail		<small>Colonnes réservées à l'inspecteur du travail conformité</small>	
1. Informations relatives aux parties à la convention de rupture			
Nom et prénom du salarié			
Adresse Téléphone			
Emploi / qualification			
Nom ou raison sociale de l'employeur nom du signataire pour le compte de l'employeur n° de téléphone			
Adresse		n° de SIRET	
Convention collective applicable			
Ancienneté du salarié à la date envisagée de la rupture		_ _ ans _ _ mois	
Rémunération mensuelle brute des douze mois précédents			
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
mois de		mois de	
Rémunération mensuelle brute moyenne			
2. Déroulement des échanges pour convenir de la rupture conventionnelle		oui non	
A. Date du premier entretien (jj/mm/aaaa)		_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	
<i>Rappeler au salarié la possibilité qu'il a de contacter les services, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits.</i>			
Salarié assisté	oui	si oui par	
	non		
Employeur assisté	oui	si oui par	
	non		

La rupture conventionnelle

ANNEXE 6
Modèle de convention de rupture conventionnelle

Une convention de rupture conventionnelle est conclue

Entre les soussignés :

La Poste, code APE n°5310Z, dont le siège social est situé 44 boulevard de Vaugirard, 75015 Paris Cedex, représentée par Mme/M., agissant en qualité de.....

Et,

Mme/M....., demeurant à (Adresse),

Préambule

Mme/M a été embauché le en qualité de dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée toujours en vigueur.

La fonction qu'elle/il occupe aujourd'hui est celle de

Les soussignés ont envisagé de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, telle que prévue par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail et se sont rapprochés à cet effet.

1. Elaboration de la convention

1.1. Information du salarié sur ses droits

La Poste a informé Mme/M de son droit de se faire assister, lors des discussions préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement.

1.2. Entretiens

Après (*nombre*) entretiens, les soussignés sont finalement convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle soumise à l'homologation administrative dans les conditions prévues par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du code du travail.

La rupture conventionnelle

Observation : il est conseillé de tenir au moins 2, voire 3 entretiens, pour faciliter la preuve du consentement éclairé du salarié. Il ne semble pas utile de présenter les motifs qui ont conduit les parties à organiser la rupture. Il ne doit en tout cas être fait mention ni de griefs reprochés aux salariés ni d'un litige à l'occasion de la rupture du contrat de travail. La rupture conventionnelle pourra être contestée si le salarié est victime de harcèlement.

Ces entretiens ont eu lieu les (préciser les dates).

- Si les parties se sont faites assister, préciser :

Au cours de ces entretiens, les parties se sont faites assister par Mme/M....., (qualité) pour le salarié et par Mme/M....., (qualité), pour l'employeur.

- Si les parties ne sont pas faites assister, préciser :

Après avoir été informé de la possibilité de se faire assister, le salarié a renoncé à ce droit. L'employeur s'est donc également présenté seul aux entretiens.

2. Conditions de la rupture

2.1. Date de la cessation définitive du contrat

Observation : la date de cessation des fonctions et du contrat de travail est fixée librement dès lors qu'elle est postérieure au lendemain de l'homologation. Attention toutefois à ne pas fixer une date de fin trop proche du lendemain de l'homologation afin de prendre en compte les éventuels aléas liés aux délais d'acheminement du courrier.

- Si les parties conviennent d'une date de départ différée

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au, date à laquelle sera arrêté le certificat de travail.

- Si les parties ne souhaitent pas reporter le départ de l'entreprise

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au lendemain du jour de l'homologation par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

2.2. Indemnité conventionnelle de rupture

A l'échéance du contrat de travail, il sera versé à Mme/M....., une indemnité de rupture égale à euros, ce qui représente mois de salaire.

La rupture conventionnelle

Observation : cette indemnité doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement. Il semble utile de l'exprimer également en mois de salaire afin de faciliter la comparaison, même implicite, avec cette indemnité de licenciement ou tout autre élément qui aurait été pris en compte par les parties pour servir de base à la fixation d'une indemnité plus élevée.

Le salarié a été informé du régime social et fiscal de cette indemnité, à savoir (préciser si elle est ou non exonérée et imposable, en tout ou partie).

2.3. Conséquences de la rupture sur diverses clauses du contrat de travail

Observation : Clauses facultatives. Les parties peuvent, dans la convention, en profiter pour régler le sort de tout droit ou obligation lié au contrat de travail (non-concurrence, droit au DIF,)

- Si le salarié est soumis à une clause de non-concurrence, il est possible d'ajouter :

Rappel de l'obligation de non-concurrence :

Il est rappelé que Mme/M..... est soumis(e) à une clause de non-concurrence par son contrat de travail. Cette interdiction de concurrencer l'entreprise doit être respectée après la cessation du contrat de travail. En conséquence, pendant toute la durée de cette interdiction, la contrepartie financière prévue au contrat sera versée.

Renonciation de l'employeur à la clause de non-concurrence :

La Poste a décidé de libérer Mme/M..... de la clause de non-concurrence qui était prévue par le contrat de travail. En conséquence, l'indemnité compensatrice de non-concurrence n'est pas due.

- Si les parties veulent convenir de l'utilisation du DIF

Mme/M..... aura acquis, à la date de la rupture du contrat de travail, heures au titre du droit individuel à la formation (DIF). Il est convenu qu'elle/il pourra demander à utiliser ces heures pour bénéficier notamment d'une action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience jusqu'au (date).

Observation : à défaut de précision légale sur ce point, la rupture conventionnelle n'ouvre pas droit au DIF mais il n'est pas interdit que l'employeur permette au salarié d'en bénéficier.

La rupture conventionnelle

- Si le salarié bénéficie d'un logement de fonction, il est possible d'ajouter :

A la date de cessation du contrat de travail, soit le, Mme/M..... devra libérer le logement de fonction qu'elle/il occupe et qui constitue un avantage en nature lié à ses fonctions.

- Si le salarié dispose d'une voiture de fonction, il est possible d'ajouter :

A la date de départ de l'entreprise, Mme/M..... s'engage à restituer le véhicule de fonction dont elle/il bénéficie.

3. Délai de rétractation

Les parties disposent, à compter de la date de signature de la présente convention, d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine y compris le dimanche et les jours fériés) pour se rétracter. La rétractation éventuelle interviendra par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

4. Demande d'homologation

A l'issue du délai de rétractation, il est convenu que La Poste adressera sans tarder une demande d'homologation à la DDTEFP.

5. Conditions suspensives

La présente convention, une fois signée, ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou l'autre partie dans le délai de 15 jours calendaires et qu'après homologation, expresse ou tacite, par la DDTEFP.

Elle sera réputée n'avoir jamais existée si elle n'a pas fait l'objet d'une demande d'homologation avant le

Observation : à défaut d'une telle clause, la partie qui déciderait, pour une raison quelconque, de renoncer au bénéfice de la convention, s'exposerait à voir un jour celle-ci entrer en vigueur inopinément, à l'initiative de l'autre partie.

Il en ira de même en cas de refus d'homologation.

Fait en trois exemplaires originaux à, le

Bon pour accord, lu et approuvé Signature du salarié	Bon pour accord, lu et approuvé Signature de l'employeur
---	---

La rupture conventionnelle

ANNEXE 7

Régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle

Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est négocié entre l'employeur et le salarié, sous réserve de respecter le plancher de l'indemnité légale de licenciement.

Le régime fiscal et social de l'indemnité versée diffère selon que le salarié est ou non en droit de percevoir une pension de retraite.

1. Salarié ne pouvant prétendre à une pension de retraite

Les indemnités versées dans le cadre d'une rupture conventionnelle sont soumises au même régime fiscal et social que les indemnités versées en cas de licenciement.

Ces indemnités sont exonérées d'impôt sur le revenu, de cotisations de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité légale de licenciement.

Si les indemnités versées sont supérieures à ce montant, la fraction qui dépasse est assujettie à la CSG/CRDS. En revanche, elle reste exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu, dans la limite :

- de deux fois le montant de la rémunération annuelle brute perçue par le salarié au cours de l'année civile précédant la rupture de son contrat de travail,
- ou de 50 % du montant global de l'indemnité perçue, si ce seuil est supérieur.

En tout état de cause, cette exonération reste plafonnée à six fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur à la date de versement de l'indemnité. (CGI, art. 80 duodecimes, 1, 6° et CSS, art. L. 242-1, al. 12 ; CSS, art. L. 136-2, II, 5).

Dans l'hypothèse où le montant de l'indemnité versée serait supérieur aux limites décrites ci-dessus (double de la rémunération brute annuelle ou moitié de l'indemnité versée), la fraction excédentaire est assujettie à l'ensemble des cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

2. Salarié en droit de bénéficier d'une pension de retraite

Lorsque le salarié est en droit de bénéficier d'une pension de retraite, à taux plein ou non, d'un régime légalement obligatoire, la loi exclut l'application du régime social et fiscal de l'indemnité de licenciement.

Les indemnités de rupture conventionnelle versées dans ce cadre sont donc intégralement soumises à cotisations de sécurité sociale et à CSG et CRDS.

Elles sont soumises à l'impôt sur le revenu mais bénéficient d'une exonération dans la limite de 3 050 euros en application de l'article 81-22 du Code général des impôts.

Par ailleurs, la partie de l'indemnité, excédant 3 050 euros et soumise à l'impôt, peut, à la demande expresse du salarié auprès de son centre des impôts, bénéficier du système du quotient ou de celui de l'étalement.

La rupture conventionnelle

ANNEXE 8
Fiche relative à la rupture conventionnelle établie
par le Ministère du travail

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée

Dernière mise à jour le 16 décembre 2008

- [En quoi consiste la rupture conventionnelle ?](#)
- [Quelle est la procédure ?](#)
- [Quel est le contenu de la convention ?](#)
- [Peut-on se rétracter ?](#)
- [En quoi consiste l'homologation de la convention ?](#)
- [Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?](#)
- [Un recours juridictionnel est-il possible ?](#)
- [Quelles sont les indemnités dues au salarié ?](#)

Synthèse

Dans les conditions fixées par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du Code du travail, issus de la loi n°2008-596 du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail » (JO du 26 juin), l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention... Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le salarié et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi...), au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

A savoir

La rupture conventionnelle, dont les conditions, modalités et conséquences sont présentées ici, ne concerne que les contrats de travail à durée indéterminée.

En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.



La rupture conventionnelle

Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail (voir ci-dessous), destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- ▀ des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans les conditions définies par l'article L. 2242-15 du Code du travail ;
- ▀ des [plans de sauvegarde de l'emploi](#) dans les conditions définies par l'article L. 1233-61 du Code du travail.

Quelle est la procédure ?

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Au cours de cet entretien (ou de ces entretiens), le salarié peut se faire assister :

- ▀ soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel (par exemple, un délégué du personnel ou un membre élu du comité d'entreprise) ou tout autre salarié ;
- ▀ soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste est consultable auprès de [la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle](#) (précisément, dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie.

Si le salarié choisit se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il doit en informer l'employeur avant la date prévue pour le ou les entretiens. L'employeur peut alors lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

- L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le salarié, avant la date fixée pour le ou les entretiens.
- La liste des personnes susceptibles d'assister le salarié ou l'employeur est limitative ; aucune autre, par exemple un avocat, ne peut donc assister à ces entretiens.

Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié. Ce montant ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail (voir précisions ci-dessous).

Cette convention fixe également la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative (pour les salariés protégés, voir ci-dessous). Sous cette réserve, les parties sont libres de fixer, à leur convenance, la date de la fin du contrat de travail.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- ▀ impose un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation (voir ci-dessous) ;
- ▀ et permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

La rupture conventionnelle

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés -voir précisions ci-dessous-) pour exercer ce droit de rétractation.

Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Pour se prémunir de toute difficulté, la partie qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

- ▀ Le délai de rétractation mentionné ci-dessus démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Par application de l'article R 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.
- ▀ La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

En quoi consiste l'homologation de la convention ?

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative compétente (c'est-à-dire le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle), avec un exemplaire de la convention de rupture. Cette demande doit être formulée au moyen du [formulaire réglementaire](#) dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19 juillet) cité en référence.

Le formulaire de demande d'homologation contient en sa partie « 3 » la convention de rupture. Il est « autosuffisant » et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé. Si les parties le souhaitent, ce formulaire peut être éventuellement complété par des feuillets annexes présentant soit une convention de rupture ad hoc, soit explicitant les points d'accord de volonté des parties dans le cadre de la rupture. Un formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identités et signatures des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est à dire que sont exclus les dimanches et les jours fériés- voir précisions ci-dessous), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle...

Le délai d'instruction de la demande par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) démarre le lendemain de la réception de la demande par le DDTEFP. Par application de l'article R. 1231-1 du code du travail, si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agira donc d'une homologation « tacite » ou « implicite ») et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation ; en d'autres termes, la convention n'aura aucune validité et ne sera donc d'aucun effet sur le contrat de travail qui continuera alors de s'exécuter dans les conditions habituelles :

- ▀ si l'homologation est refusée par l'autorité administrative dans le délai de 15 jours ouvrables mentionné ci-dessus dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux) peut former un recours contre ce refus d'homologation (voir ci-dessous) ;
- ▀ si l'autorité administrative n'est saisie par aucune des parties de la demande d'homologation de la convention.

Aucun « préavis » n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission. Toutefois, rien n'empêche les parties de prévoir une date de rupture de contrat de travail qui convienne à chacun, et qui sera plus ou moins éloignée de la date minimale qu'est la certitude que l'homologation n'a pas été refusée par le DDTEFP.

S'agissant de la situation juridique du salarié pendant la procédure - c'est à dire tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte -, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer (le salarié peut ainsi, par exemple, être en congés payés). La situation du salarié doit correspondre exactement aux modalités habituelles d'exercice du contrat de travail, droits et obligations de chaque partie comprises ; en particulier, le salarié doit être rémunéré normalement pendant cette période..

La rupture conventionnelle

Les salariés « protégés » sont-ils concernés ?

La rupture conventionnelle peut s'appliquer aux salariés protégés (délégués du personnel, délégués syndicaux, membre élu du comité d'entreprise, etc.) dont la liste est donnée par les articles [L. 2411-1 et L. 2411-2 du Code du travail](#).

Toutefois, dans ce cas, et par dérogation aux dispositions précédemment exposées :

- la rupture conventionnelle est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail pour chacun de ces salariés. La demande d'autorisation, accompagnée d'un exemplaire de la convention, doit être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du [formulaire réglementaire](#) spécifique aux salariés protégés dont le modèle a été fixé par l'arrêté du 28 juillet 2008 (JO du 6 août), cité en référence, modifiant l'arrêté du 18 juillet 2008 (JO du 19) ; cette demande d'autorisation ne peut être transmise à l'inspecteur du travail qu'à l'issue du délai de 15 jours calendaires prévu pour l'exercice du droit de rétractation (voir ci-dessus) ; pour de plus amples précisions, on peut se reporter à la Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 citée en référence ;
- la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation donnée par l'inspecteur du travail, lequel dispose pour instruire la demande du délai de droit commun de l'autorisation qui peut être prolongé jusqu'à deux mois ; la date convenue de rupture du contrat de travail doit donc être fixée en conséquence.

Un recours juridictionnel est-il possible ?

Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour connaître des litiges concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation. Tout autre recours contentieux ou administratif est exclu (sauf pour les salariés protégés dans le cadre de l'autorisation de rupture conventionnelle).

Le recours juridictionnel devant le conseil de prud'hommes doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Les avocats salariés titulaires d'un contrat de travail, doivent présenter leur demande d'homologation devant le DDTEFP compétent. Toutefois, en cas de contentieux, c'est devant le Bâtonnier que le litige doit être porté.

Quelles sont les indemnités dues au salarié ?

À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une « indemnité spécifique de rupture conventionnelle » dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de [l'indemnité légale de licenciement](#). À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité.

La rupture conventionnelle est également ouverte aux assistantes maternelles et aux salariés du particulier employeur, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée. Dans l'un et l'autre cas, l'indemnité de rupture conventionnelle doit être au moins égale à l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dès lors qu'elle est versée à un salarié ne pouvant encore bénéficier d'une pension de retraite d'un régime légalement obligatoire, est exonérée de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans les mêmes limites que l'indemnité de licenciement. Sur ce point, on peut se reporter aux précisions figurant sur le [site de l'Urssaf](#)

Par ailleurs, s'il quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés qu'il avait acquis, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de [congés payés](#), ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au salarié un [un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation ASSEDIC](#). Il doit également établir un solde de tout compte dont il demandera au salarié de lui donner reçu.



La rupture conventionnelle

QUI CONTACTER ?

- ▀ [Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle](#)
- ▀ Inspection du travail

TEXTES DE REFERENCE

- ▀ Articles L. 1231-1, L. 1233-3, L. 1237-11 à L. 1237-16, L. 5421-1, L. 5422-1, R. 1237-3 et D. 1232-5 du Code du travail
 - ▀ Article 80 duodecimes du Code général des impôts
 - ▀ Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale
 - ▀ [Loi n°2008-596 du 25 juin 2008](#) (publiée au JO du 26 juin 2008)
 - ▀ [Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008](#) (JO du 19 juillet)
 - ▀ [Arrêté du 18 juillet 2008](#) (JO du 19 juillet)
 - ▀ [Arrêté du 28 juillet 2008](#) portant modification de l'arrêté du 18 juillet 2008 fixant les modèles de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée (JO du 6 août)
- [Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 « relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée » -](#)

© MINISTERE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES, DE LA FAMILLE ET DE LA SOLIDARITE