



LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

EN BREF



La **rupture conventionnelle** permet la **rupture amiable du contrat de travail**. Elle nécessite un contrôle de la [DIRECCTE](#).



Elle implique l'**accord des deux parties** et ne peut être imposée à l'une ou à l'autre.



Elle est subordonnée à **un ou plusieurs entretiens** au cours desquels les parties fixent les **modalités de la rupture**.

QUELS AVANTAGES ?

- 1 La rupture conventionnelle permet de **sécuriser la rupture du contrat de travail**.
- 2 C'est une procédure qui garantit la **liberté du consentement des parties**.
- 3 Elle offre la possibilité de sortir rapidement d'une situation d'emploi difficile.
- 4 Le salarié bénéficie de l'**allocation chômage** comme pour un licenciement.
- 5 Elle est assortie d'une **indemnité de rupture** au moins égale à l'[indemnité légale](#) de licenciement.



MODALITÉS

- ☐ La **négociation d'une rupture conventionnelle suppose d'abord** [un ou plusieurs d'entretiens](#). Cette négociation se fait **hors de tout cadre formel**, sans convocation nécessaire. Il s'agit de discuter et de trouver un accord sur les **modalités du départ du salarié**.
- ☐ Il est préférable que le salarié soit **assisté d'un représentant du personnel**, selon les mêmes modalités qu'une procédure de licenciement. **N'hésitez pas à prendre contact avec un élu CFTC**.
- ☐ Si la négociation a abouti, les parties remplissent un document CERFA intitulé « Rupture conventionnelle d'un contrat à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation »
- ☐ **À compter de la date de signature de la convention** de rupture conventionnelle par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un **délai de 15 jours calendrier pour se rétracter**. La partie concernée notifie l'autre par **lettre remise en main propre ou recommandée avec A/R**.
- ☐ Passé le délai de rétractation, la **demande d'homologation est envoyée à la DIRECCTE** en y joignant un exemplaire de la **convention de rupture**. La DIRECCTE est alors tenue d'accuser réception de la demande et d'indiquer la date d'arrivée de la demande et la **date à laquelle le délai d'instruction expire**.
- ☐ À réception de la demande, la DIRECCTE dispose d'un **délai de 15 jours ouvrables** pour s'assurer du respect des conditions légales et de la liberté de consentement des parties. **L'homologation est tacite** si aucune **réponse de l'administration n'est parvenue aux parties avant l'échéance du délai d'instruction**.
- ☐ Le **contrat peut être rompu au plus tôt le lendemain du jour de la notification** de l'acceptation de la demande d'homologation ou, en cas de silence de la DIRECCTE, à l'issue du délai d'instruction de **15 jours**.
- ☐ Sous réserve du respect de ce délai, **les parties sont libres de convenir de la date** de rupture de contrat.



LES 5 ÉTAPES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

1	Entretiens préalables	• Au minimum un entretien. Ni délai ni formalisme à respecter. • Le salarié et l'employeur peuvent se faire assister.
2	Rédaction de la convention	• Aucun délai. On formalise les modalités de la rupture. • Les deux parties doivent signer la convention.
3	Droit de rétractation	• 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature. • Les parties peuvent se rétracter sans donner de raison.
4	Homologation par la DIRECCTE	• Sous 15 jours ouvrables à réception du document. • Au-delà, l'absence de réponse vaut homologation. • Point de départ du délai de contestation de 12 mois.
5	Rupture du contrat de travail	• Au plus tôt le lendemain de l'homologation. • Aucune transaction financière ne peut avoir lieu avant la rupture définitive du contrat de travail.



À SAVOIR

- La rupture d'un commun accord du CDI a pour **seul objet de mettre fin aux relations entre l'employeur et le salarié**. Il ne s'agit pas d'une transaction. Par conséquent, **la convention de rupture ne peut valablement prévoir aucune renonciation du salarié à ses droits nés de l'exécution du contrat de travail** (Cass. soc. 15/12/2010, [n°09-40701](#)).
- Il n'est pas possible de transiger sur les conséquences financières d'une rupture **avant l'homologation administrative** et la rupture du contrat. De plus, **la transaction doit porter sur des éléments non déjà compris dans la convention de rupture** (Cass. soc. 05/11/2014, [n°12-28260](#)).
- L'**indemnité de rupture conventionnelle** est calculée sur la **moyenne de la rémunération des 3 ou des 12 derniers mois**, selon le résultat le **plus favorable au salarié**.
- L'**acceptation ou le refus d'homologation** de la rupture conventionnelle peuvent être **contestés, dans un délai d'un an**, par le salarié ou l'employeur devant le **conseil des prud'hommes** (Art. [L1237-14](#) C. trav.). Ce **délai de 12 mois court à compter de la date d'homologation** de la rupture, et ce, même si la décision de la DIRECCTE a été implicite (Cass. soc. 06/12/2017, [n°16-10220](#)).
- Le **défaut d'information sur la faculté de se faire assister** lors de l'entretien **n'affecte pas la validité de la rupture** (Cass. soc. 29/01/2014, [n°12-27594](#)), mais peut ouvrir droit à une **indemnisation du préjudice éventuellement subi**.
- Lorsqu'un différend est lié à des actes de **harcèlement moral** et que ceux-ci ont incité le salarié à conclure une rupture, **la validité de la convention peut être remise en cause** (Cass. soc. 28/01/2016 [n°14-10308](#)).
- Une rupture conventionnelle peut être conclue **pendant une période de suspension pour accident du travail** (Cass. soc. 30/09/2014, [n°13-16297](#)) et **durant un congé de maternité** (Cass. soc. 25/03/2015, [n°14-10149](#)).
- Dès lors qu'elle n'est pas autorisée, toute rupture amiable négociée en dehors de la rupture conventionnelle s'analyse en un **licenciement sans cause réelle et sérieuse** (Cass. soc. 15/10/2014, [n°11-22251](#)).