

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL



L'essentiel pour  
bien la négocier

|||||  
MÉMO PRATIQUE  
|||||



# SOMMAIRE

<b>Édito</b>	<b>1</b>
<b>Chiffres clés</b>	<b>2</b>
<b>Définition</b>	<b>3</b>
<b>Quelles sont les ruptures de contrat à durée indéterminée concernées ?</b>	<b>4</b>
<b>Accord sur la rupture du contrat</b>	<b>5</b>
<b>Accord sur l'indemnité de rupture du contrat</b>	<b>6</b>
<b>Accord sur la date de fin du contrat de travail</b>	<b>7</b>
<b>La rupture conventionnelle individuelle en 5 étapes</b>	<b>8</b>
- Étape 1 : négocier	
- Étape 2 : signer	
- Étape 3 : se rétracter	
- Étape 4 : demander l'homologation	
- Étape 5 : obtenir l'homologation	
<b>Se faire assister lors de la négociation</b>	<b>10</b>
<b>Les droits du salarié à la rupture du contrat</b>	<b>11</b>
<b>Le régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle</b>	<b>12</b>
<b>La rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé</b>	<b>14</b>



## **Des questions complémentaires ?**

Adhérent(e)s, militant(e)s CFE-CGC, retrouvez le « guide de la rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail » sur l'intranet confédéral.

## ÉDITO

Il y a une dizaine d'années, lorsqu'un salarié souhaitait quitter son entreprise, il n'avait que deux options : soit il démissionnait et n'avait aucun droit, soit il s'arrangeait avec son employeur pour simuler un licenciement. La rupture du contrat de travail d'un commun accord manquait alors d'un cadre sécurisé, pour les salariés comme pour les employeurs.

C'est de ce constat qu'est née la rupture conventionnelle individuelle du contrat de travail, rupture amiable permettant au salarié de percevoir une indemnité de départ ainsi que ses allocations chômage.

Si la CFE-CGC a acté la création de ce nouveau mode de rupture du contrat en signant l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, c'est parce que les partenaires sociaux se sont assurés de la garantie des droits des salariés et notamment de leur libre consentement.

Réalisation d'un ou plusieurs entretiens, délai de rétractation, homologation par l'administration, fixation d'un plancher indemnitaire, incompatibilité avec les plans de sauvegarde de l'emploi... sont autant de conditions posées par l'accord national pour la conclusion d'une rupture conventionnelle individuelle qui ont ensuite été consacrées par la loi.

Que vous envisagiez de conclure une convention de rupture conventionnelle, ou que vous assistiez un autre salarié dans la négociation, la CFE-CGC vous propose ce mémo pratique, à jour des dernières réformes du droit du travail, pour vous accompagner dans vos démarches.

### **Jean-François Foucard**

Secrétaire national de la CFE-CGC  
en charge de l'Emploi, la Formation  
et l'Égalité professionnelle



# PLUS DE 3,3 MILLIONS

C'EST LE NOMBRE  
DE RUPTURES  
CONVENTIONNELLES  
QUI ONT ÉTÉ VALIDÉES  
PAR L'ADMINISTRATION  
DU TRAVAIL DEPUIS  
LA CRÉATION DU DISPOSITIF



2



# 10 %

C'EST LA PART QUE REPRÉSENTENT  
LES RUPTURES  
CONVENTIONNELLES  
DANS LES RUPTURES DE CONTRAT  
À DURÉE INDÉTERMINÉE,  
TOUS MODES DE RUPTURE  
CONFONDUS (DÉMISSIONS,  
RUPTURES DE PÉRIODE D'ESSAI,  
LICENCIEMENTS, ETC.)

# DEUX FOIS

PLUS DE CHANCE  
DE NÉGOCIER UNE INDEMNITÉ  
DE RUPTURE PLUS ÉLEVÉE  
LORSQUE LE SALARIÉ  
REÇOIT UNE ASSISTANCE DANS  
LE CADRE D'UN ENTRETIEN  
PRÉALABLE À LA RUPTURE  
CONVENTIONNELLE



## DÉFINITION

La rupture conventionnelle individuelle est la convention par laquelle un employeur et un salarié décident, d'un **commun accord**, de rompre le contrat de travail à durée indéterminée.

Pour garantir le libre consentement des parties, ce mode de rupture est soumis à une procédure spéciale :

- après la signature de la convention s'ouvre un **délai de rétractation** pendant lequel chacune des parties peut renoncer à la rupture conventionnelle ;
- en l'absence de rétractation, la convention est transmise à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) pour validation.

La rupture conventionnelle ne peut donc intervenir qu'une fois écoulés :

- le délai de rétraction de 15 jours calendaires ;
- le délai d'homologation par la Direccte de 15 jours ouvrables.

Enfin, le salarié dont le contrat est rompu par rupture conventionnelle individuelle a droit :

- à **une indemnité spécifique de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement** ;
- à l'allocation de retour à l'emploi versée par Pôle emploi, si le salarié remplit les conditions de durée de cotisation et n'a pas retrouvé un emploi.

# QUELLES SONT LES RUPTURES DE CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE CONCERNÉES ?

La rupture conventionnelle peut intervenir quel que soit le motif qui conduit les parties à rompre le contrat. Il est donc possible d'y recourir aussi bien pour un motif personnel qu'économique.

La rupture conventionnelle individuelle a ainsi été admise :

- pour des salariés en arrêt maladie ;
- pour des salariés dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- lorsque le salarié est déclaré inapte au travail, que cette inaptitude soit consécutive ou non à un accident du travail ou une maladie professionnelle ;
- pour des salariées en état de grossesse, en congé maternité ou concernées par la période d'interdiction du licenciement de 10 semaines suivant la fin du congé maternité.

Toutefois, le recours à la rupture conventionnelle individuelle est impossible :

- dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- dans le cadre de l'application d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- lorsqu'est appliqué dans l'entreprise un accord de rupture conventionnelle collective.



# ACCORD SUR LA RUPTURE DU CONTRAT

La rupture conventionnelle peut être aussi bien à l'initiative de l'employeur que du salarié et elle n'a pas à être motivée.

**La rupture doit être librement consentie : elle ne peut en aucun cas être imposée par l'une des parties.**

Elle pourra donc être invalidée en cas de vice du consentement, c'est-à-dire si :

- le salarié ou l'employeur a fait une **erreur** déterminante de son consentement (par exemple, l'employeur fait de bonne foi une erreur dans le calcul de l'allocation de retour à l'emploi à laquelle le salarié aura droit) ;
- le salarié ou l'employeur a commis un **dol**, c'est-à-dire qu'il a menti dans le but d'obtenir la rupture conventionnelle (par exemple, l'employeur ment sciemment sur le montant de l'allocation de retour à l'emploi à laquelle le salarié aura droit) ;
- le salarié ou l'employeur a signé la convention de rupture sous l'effet de la **violence** (par exemple, un salarié victime de harcèlement moral qui accepte une rupture conventionnelle peut en demander l'annulation).

Toutefois, être d'accord sur le fait de rompre le contrat de travail ne signifie pas l'absence totale de conflit entre l'employeur et le salarié.

Les motifs d'insatisfaction de l'une ou l'autre des parties pourront évidemment être à l'origine de la rupture. Les juges ont même validé une rupture conventionnelle qui faisait suite à une procédure de licenciement.



# ACCORD SUR L'INDEMNITÉ DE RUPTURE DU CONTRAT

Pour obtenir l'homologation de la rupture conventionnelle, l'indemnité de rupture doit au moins être égale :

- à l'indemnité légale de licenciement, ou
- si elle est plus favorable, à l'indemnité de licenciement prévue par l'accord d'entreprise, ou à défaut, par la convention collective.

L'indemnité légale de licenciement est au minimum égale à :

- 1/4 du salaire brut mensuel de référence par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 du salaire brut mensuel de référence par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Pour connaître le salaire brut de référence, il faut calculer la rémunération moyenne sur les 12 derniers mois et celle sur les trois derniers mois, et ne retenir que la plus favorable des deux.

6



## ATTENTION

Pour les salariés des professions libérales, du secteur agricole et du secteur associatif, l'indemnité spécifique de rupture minimale est seulement égale à l'indemnité légale de licenciement.

Il est possible de négocier une indemnité supérieure à celle exigée par la loi. Dans ce cas, il faut savoir que les sommes versées au-delà du montant de l'indemnité légale de licenciement donneront lieu à la mise en place d'un **différé d'indemnisation** par Pôle emploi. En 2019, ce différé est égal au montant des indemnités supra légales divisé par 94,4. Il est plafonné à 150 jours.

# ACCORD SUR LA DATE DE FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les parties doivent fixer la date de fin du contrat en tenant compte du fait que la rupture ne pourra intervenir qu'une fois passés :

- **le délai de rétractation de 15 jours calendaires** : chaque jour de la semaine est compté à partir du lendemain de la signature de la rupture ; lorsque le délai expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant ;
- **le délai d'homologation par la Direccte de 15 jours ouvrables** : les dimanches et les jours fériés ne sont pas comptabilisés ; le délai débute le lendemain de la réception de la demande d'homologation et se poursuit jusqu'au 15<sup>e</sup> jour ouvrable à minuit. Si ce 15<sup>e</sup> jour tombe un samedi, il est reporté au jour ouvrable suivant.

**Les règles relatives au préavis ne s'appliquent pas à la rupture conventionnelle.**

7

## LE + SYNDICAL

Pour garantir le respect des délais, nous conseillons de prévoir un **délai de six semaines minimum entre la date de la signature de la convention et la date de rupture du contrat.**

Les délais de rétractation et d'homologation sont des délais minimums. On peut donc repousser davantage la date de la rupture du contrat. Cela permet de reconstituer une forme de préavis qui n'existe pas pour ce type de rupture. Cela pourra intéresser le salarié comme l'employeur. Il est également possible de négocier une dispense d'activité rémunérée pour tout ou partie de la période concernée.

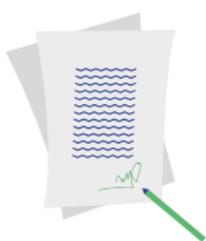
# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



## Étape 1

### NÉGOCIER

Un ou plusieurs entretiens sont organisés pour s'accorder au minimum sur le fait de rompre le contrat, sur la date de la rupture et sur l'indemnité spécifique de rupture. Il est aussi possible de négocier d'autres avantages (dispense d'activité rémunérée, formation, accompagnement par un cabinet spécialisé, etc.) ou encore sur le sort de la clause de non-concurrence lorsqu'elle existe.



## Étape 2

### SIGNER

Le Cerfa « rupture conventionnelle », disponible sur internet, fait office de convention de rupture. Il faut le remplir consciencieusement et en signer trois exemplaires originaux : un pour chacune des parties, et un qui sera envoyé à la Direccte pour homologation. Depuis novembre 2017, la demande d'homologation peut directement être faite par télétransmission sur le site du ministère du Travail.

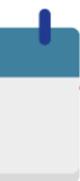


## Étape 3

### SE RÉTRACTER

Les parties ont un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Chaque jour de la semaine est compté à partir du lendemain de la signature de la rupture. Le délai est suspendu un samedi, un dimanche férié ou congé. Il est prolongé jusqu'au 15 jours ouvrables. La rétractation peut être faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge jusqu'au 15 jours du délai.

# INDIVIDUELLE EN CINQ ÉTAPES



Étape 3

## CHARACTER

es ont  
de  
ion de  
es.  
our de  
e est  
a partir  
main de  
re de la  
Lorsque  
xpire  
li, un  
e, un jour  
hômé,  
rogé  
1<sup>er</sup> jour  
suivant.  
tation  
envoyée  
ndée  
usé  
ion  
e en  
pre  
hcharge,  
dernier  
élaï.



Étape 4

## DEMANDER L'HOMOLOGATION

À compter du lendemain de l'expiration du délai de rétractation, l'employeur ou le salarié transmet la demande d'homologation par lettre recommandée avec avis de réception, ou par lettre remise en main propre à l'administration, ou par courrier électronique. Dès réception, la Direccte adresse à chaque partie un accusé de réception sur lequel elle spécifie la date d'arrivée de la demande et la date à laquelle expire le délai d'instruction de 15 jours ouvrables.



Étape 5

## OBTENIR L'HOMOLOGATION

La rupture conventionnelle ne peut intervenir qu'une fois la convention de rupture homologuée par la Direccte. Le silence de l'administration vaut homologation, ce qui signifie que lorsque les parties n'ont pas de nouvelles de la Direccte à l'issue du délai d'instruction, la convention de rupture est homologuée. Une fois l'homologation obtenue, le contrat de travail sera automatiquement rompu à la date décidée par les parties.

## SE FAIRE ASSISTER LORS DE LA NÉGOCIATION

**La rupture conventionnelle doit être précédée d'un ou plusieurs entretiens de négociation.**

Aucun formalisme particulier n'est prévu par la loi pour lancer les négociations et notamment pour organiser l'entretien. L'écrit est néanmoins recommandé pour conserver une trace de l'invitation à négocier et de l'information donnée au salarié sur la possibilité de se faire assister.

Pour négocier au mieux sa rupture conventionnelle, il est recommandé de se faire accompagner lors de l'entretien.

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 représentant du personnel ou de tout autre salarié ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié.

10

Lorsque le salarié choisit de se faire assister, il en informe l'employeur.

L'employeur a alors également la possibilité de se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par le représentant d'une organisation patronale ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'employeur ne peut donc se faire assister ni par un avocat, ni par un expert-comptable.

L'employeur qui souhaite se faire assister doit informer à son tour le salarié.

# LES DROITS DU SALARIÉ À LA RUPTURE DU CONTRAT

L'employeur doit verser au salarié l'indemnité de rupture convenue, ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés.

Il doit aussi fournir :

- le dernier bulletin de paie ;
- le certificat de travail ;
- le solde de tout compte ;
- l'attestation Pôle Emploi.

**Le salarié peut bénéficier des allocations versées par Pôle Emploi dans les mêmes conditions qu'une personne licenciée.**

Au 1<sup>er</sup> novembre 2019, pour bénéficier de l'allocation de retour à l'emploi, il faut justifier de 130 jours travaillés ou 910 heures de travail au cours des :

- 24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les moins de 53 ans ;
- 36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les 53 ans et plus.

La durée d'indemnisation est fonction de la durée d'affiliation prise en compte pour l'ouverture des droits, dans la limite de :

- 24 mois pour les personnes âgées de moins de 53 ans ;
- 30 mois pour les personnes âgées de 53 à 54 ans avec un allongement de six mois en cas de formation indemnisée par Pôle emploi décidée dans le cadre d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi ou d'une formation financée par le CPF ;
- 36 mois pour les personnes âgées de 55 ans et plus à la fin de leur contrat de travail.

**Pour préparer au mieux votre rupture conventionnelle, nous vous conseillons de prendre un rendez-vous avec Pôle emploi de manière à connaître précisément vos droits.**

# LE RÉGIME SOCIAL ET FISCAL DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

## Salarié non éligible à une pension de retraite

### Impôt sur le revenu

L'indemnité de rupture est **exonérée d'impôt** sur le revenu dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :

- le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi (indemnité légale) ;
- deux fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue par le salarié au cours de l'année précédant la rupture ;
- 50 % du montant de l'indemnité perçue.

Dans les deux derniers cas, l'exonération ne peut dépasser la limite de six fois le Plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) en vigueur au moment du versement de l'indemnité (243 144 € pour 2019).

### Cotisations sociales

L'indemnité de rupture conventionnelle est **exonérée de cotisations sociales** dans la limite du plus élevé des trois montants suivants :

- le montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi (indemnité légale) ;
- deux fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue par le salarié au cours de l'année précédant la rupture ;
- 50 % du montant de l'indemnité perçue.

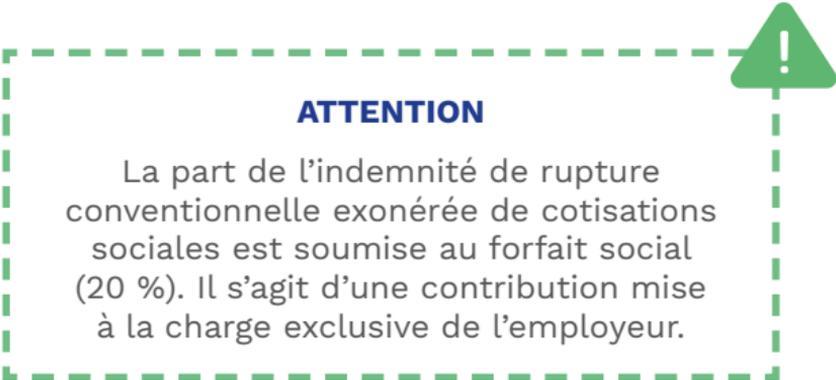
L'exonération est limitée à deux fois le montant du PASS, soit 81 048 € pour les indemnités perçues en 2019.

Les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le montant du PASS (soit 405 240 € en 2019) sont assujetties dès le premier euro au paiement des cotisations sociales.

## **CSG / CRDS**

L'indemnité est exonérée de CSG / CRDS pour la partie inférieure au montant de l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective de branche, par l'accord professionnel ou interprofessionnel ou par la loi (indemnité légale), dans la limite de deux fois le montant du PASS (soit 81 048 € pour les indemnités perçues en 2019). Pour la partie supérieure à ce seuil, l'indemnité est soumise à la CSG / CRDS à hauteur de 8 %.

Les indemnités de rupture supérieures à 10 fois le montant du PASS (soit 405 240 € en 2019) sont assujetties dès le premier euro à la CSG / CRDS.



### **ATTENTION**

La part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations sociales est soumise au forfait social (20 %). Il s'agit d'une contribution mise à la charge exclusive de l'employeur.

13

## **Salarié éligible à une pension de retraite**

Si, à la date de la rupture du contrat de travail, le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite, l'indemnité est soumise dès le premier euro à l'impôt sur le revenu, aux cotisations sociales et à la CSG / CRDS. Ce régime s'applique que le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein ou non, y compris dans le cadre d'une retraite anticipée pour carrière longue.

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL D'UN SALARIÉ PROTÉGÉ

La rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé doit être, dans certains cas, précédée de la consultation du comité d'entreprise (CE) ou du comité social et économique (CSE) s'il a été mis en place. **Elle doit dans tous les cas être autorisée par l'inspecteur du travail** et ne fait donc pas l'objet d'une homologation auprès de la Direccte.

## || La consultation du CE ou du CSE

La loi impose la consultation du CE ou du CSE lorsque la rupture concerne certains représentants:

- un délégué du personnel ;
- un membre élu du CE ou du CSE ;
- un représentant syndical au CE ou au CSE ;
- un membre du CHSCT.

L'avis du CE ou du CSE est requis avant la signature de la convention de rupture. Le défaut de consultation ou l'irrégularité dans la consultation entraînera nécessairement le refus d'autorisation de l'inspecteur du travail.

La consultation doit se faire selon les règles normales de fonctionnement du CE ou du CSE. Il n'est pas nécessaire de convoquer une réunion extraordinaire. La rupture conventionnelle peut faire l'objet d'un avis rendu lors d'une réunion mensuelle habituelle, dès lors qu'elle est régulièrement prévue à l'ordre du jour.



## ||| L'autorisation de l'inspecteur du travail

La demande d'autorisation de la rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé doit se faire sur le **formulaire spécifique** prévu à cet effet et disponible à cette adresse : <https://bit.ly/2IbFqv8>.

L'autorisation doit être demandée dans les mêmes conditions que celles exigées pour le licenciement d'un salarié protégé. La demande d'autorisation de la rupture conventionnelle doit donc être adressée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement dans lequel est employé l'intéressé.

L'inspecteur du travail dispose d'un **délai de deux mois** pour statuer sur la demande d'autorisation de rupture conventionnelle.

Pour un salarié protégé, il faut donc fixer une date de rupture effective du contrat de travail tenant compte du délai de deux mois, qui vient s'ajouter au délai de rétractation classique de 15 jours calendaires. Il est recommandé de prévoir au moins trois mois entre la date de signature de la convention et celle de rupture définitive du contrat de travail.

### ATTENTION

Contrairement à la procédure applicable aux salariés « ordinaires », le silence de l'inspecteur du travail sur la demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle à l'issue du délai de deux mois vaut rejet de cette demande.





**Pour toute information complémentaire,  
contactez le secteur Emploi, Formation,  
Égalité professionnelle**

[emploi.formation@cfecgc.fr](mailto:emploi.formation@cfecgc.fr)

ÉDITEUR  
CFE-CGC  
59 rue du Rocher - 75008 Paris

RÉDACTION  
Service études de la CFE-CGC : Bérangère Lacombe-Mattéoli

CONCEPTION  
Service communication de la CFE-CGC : Valérie Bouret

CRÉDIT PHOTOS  
Adobe stock

IMPRIMEUR  
ITF Imprimeurs  
Z.A. Le Sablon - 72230 Mulsanne  
Labellisé Imprim'vert. Certifié PEFC et FSC

Dépôt légal : septembre 2019  
ISBN 978-2-916375-81-6

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)







Maison de la CFE-CGC  
59 rue du Rocher  
75008 Paris  
Tél.: 01 55 30 12 12

[WWW.CFECGC.ORG](http://WWW.CFECGC.ORG)

