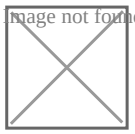

COMMENT ROMPRE SON CONTRAT DE TRAVAIL AVEC LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Fiche pratique publié le **27/03/2020**, vu **1626 fois**, Auteur : Cabinet d'Avocats GUERINOT & PAGANELLI à Nice

La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture permettant au salarié et à l'employeur de rompre amiablement le contrat de travail. Votre Avocat à Nice vous en présente les contours

La rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une **procédure spécifique** : entretien(s) entre le salarié et l'employeur, homologation de la convention; elle est entourée de **garanties pour le salarié** (indemnités de rupture et bénéfice de l'allocation d'assurance chômage).

DÉFINITION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Dans les conditions fixées aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail, la rupture conventionnelle permet au salarié et à l'employeur de **rompre d'un commun accord le contrat de travail**, en convenant au préalable des conditions dans lesquelles le CDI sera rompu.

Avantages pour le salarié :

- **Indemnités de rupture** (au moins égales aux indemnités de licenciement légales ou conventionnelles) ce qui n'est pas le cas avec une démission ;
- **Allocation chômage possible** si le salarié remplit les conditions d'attribution (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi).

Avantages pour l'employeur :

- Procédure administrativement moins lourde et plus rapide que celle prévue pour un licenciement ;
- Risque de contentieux prud'homal nettement diminué.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La rupture conventionnelle n'est possible que pour les salariés en **CDI** dans le **secteur privé**. Elle peut être convenue avec un **salarié protégé ou non**. La rupture conventionnelle ne s'applique donc pas aux salariés en CDD, en contrat temporaire, ou aux salariés de la fonction publique.

PROCÉDURE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

La procédure de la rupture conventionnelle commence par une **proposition** faite par l'employeur ou par le salarié. Celle-ci peut être écrite ou orale.

La procédure se poursuit par l'organisation d'**un ou plusieurs entretiens**. L'organisation d'un entretien au moins est obligatoire. Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par les parties (date, heure et lieu).

Les parties peuvent se faire **assister lors de l'entretien** mais doivent le préciser à l'autre partie préalablement à la tenue de l'entretien.

Durant cet entretien, les **conditions de la rupture** sont évoquées, et notamment :

- la date de la rupture du contrat ;
- la réalisation ou non du préavis : **le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis** ;
- le montant de **l'indemnité** versée par l'employeur ;
- le prolongement éventuel de la couverture santé par la mutuelle de l'entreprise.

Le salarié ou l'employeur peut refuser les termes de la négociation, sans donner de motif et sans que cela puisse lui être reproché par la suite.

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Le salarié perçoit une **indemnité spécifique** de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Le calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle varie en fonction de **l'ancienneté** et de la **rémunération** du salarié. Il est possible de calculer facilement le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle : voir simulateur.

Toutefois, certaines convention collectives fixent une indemnité supérieure à l'indemnité légale de licenciement.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

NB : **Cette indemnité est un minimum**. Dans bien des cas, l'indemnité de rupture conventionnelle peut être négociée à la hausse entre le salarié et l'employeur.

RÉDACTION DE LA CONVENTION DE RUPTURE

Une fois les conditions déterminées d'un commun accord, une **convention de rupture conventionnelle** est rédigée en **3 exemplaires** (un pour le salarié, un pour l'employeur, un pour la DIRECCTE).

La convention de rupture prévoit notamment le **montant de l'indemnité** de rupture ainsi que la **date de la rupture** du contrat de travail qui doit être obligatoirement postérieure au jour de l'homologation de la convention par l'inspecteur du travail.

DÉLAI DE RÉTRACTATION

Le salarié et l'employeur disposent d'un **délai de rétractation de 15 jours calendaires**. Le délai débute le lendemain et de la date de signature de la convention. Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prolongé jusqu'au jour suivant.

L'HOMOLOGATION DE LA CONVENTION

Si aucune des parties ne s'est rétractée durant le délai de 15 jours, la convention est adressée à l'administration par la personne la plus diligente (généralement l'employeur) pour homologation.

La procédure est différente qu'il s'agisse d'un salarié protégé ou non.

La DIRECCTE dispose d'un délai de 15 jours à partir du lendemain de la réception de la demande pour vérifier la validité de la convention et l'homologuer.

Si la DIRECCTE n'a pas répondu dans ce délai de 15 jours, la convention est homologuée.

La DIRECCTE peut refuser d'homologuer la convention, mais doit dans ce cas motiver son refus. Cela peut être le cas lorsqu'une des étapes n'a pas été respectée, en cas de doute quant au libre consentement des parties, ou si le montant de l'indemnité est inférieur au minimum obligatoire.

NB : tant que le contrat n'est pas arrivé à expiration, le salarié doit poursuite son travail dans les conditions habituelles. Il peut éventuellement prendre des congés durant cette période.

CONTESTATION DE LA RUPTURE

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

CONVENTIONNELLE DEVANT LE CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Attention : tout **recours** concernant la convention, son homologation ou son refus d'homologation doit être obligatoirement présenté devant le Conseil de prud'hommes, **dans les 12 mois suivant la date d'homologation** de la convention.

La rupture conventionnelle pourra être annulée par le juge s'il est établi que le consentement d'une des parties n'était pas libre. C'est notamment le cas lorsque la rupture conventionnelle est signée dans un contexte de **harcèlement moral**, ou en cas de **violence morale** (contrainte, pression exercée sur le salarié, etc).

Pour plus d'informations : https://rgmp-avocats.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés