Image not found or type unknown

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

publié le **06/02/2013**, vu **2231 fois**, Auteur : Maître Aurélie LEGEAY

Votre employeur vous propose une rupture conventionnelle de votre contrat de travail. Comment devez-vous réagir?

La première question à vous poser est, bien sûr, de savoir si vous-même vous souhaitez que votre contrat de travail prenne fin.

Si vous n'avez aucune raison ni aucune envie de quitter votre emploi, rien ne vous impose de donner suite à cette proposition. La rupture conventionnelle repose avant tout sur votre consentement libre.

Si la rupture conventionnelle est une proposition qui vous satisfait, la question est désormais de savoir comment y parvenir.

- Au moins un entretien

Il doit tout d'abord y avoir au moins un entretien avec votre employeur afin de déterminer les modalités de la rupture conventionnelle, c'est-à-dire essentiellement la date et le montant de l'indemnité de rupture.

Aucun formalisme particulier n'est prévu par les textes, il ne doit pas nécessairement y avoir convocation écrite.

- Un formulaire

Une fois les modalités déterminées, vous allez remplir un formulaire cerfa n°14598*01 disponible sur internet.

Doit notamment y figurer l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant doit être au moins égal à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, selon la plus favorable pour le salarié.

Il s'agit d'un montant minimum qui peut, par définition, être augmenté en fonction de la négociation menée avec votre employeur.

- Le délai de rétractation

Une fois ce formulaire signé par les deux parties, commence à courir un délai de 15 jours calendaires appelé délai de rétractation. Ce délai commence à courir le lendemain de la signature.

Pendant ce délai, vous ou votre employeur pouvez revenir sur votre engagement.

Là encore, aucun formalisme n'est imposé mais afin d'éviter toute contestation, mieux vaut, si vous entendez vous rétracter, que vous adressiez une lettre recommandée en ce sens ou, à tout le moins, que vous remettiez à votre employeur une lettre en main propre contre décharge.

- Le délai d'homologation

Une fois ce délai expiré, vous ou votre employeur pouvez envoyer le formulaire à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) aux fins d'homologation.

A compter du lendemain de la réception de la demande d'homologation, la DIRECCTE dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire hors dimanches et jours fériés).

Il s'agit essentiellement pour la DIRECCTE de s'assurer du libre consentement des parties, du respect des délais et du montant minimum de l'indemnité spécifique de rupture.

Si ce délai expire un dimanche ou un jour férié, il est prorogé au jour suivant.

A défaut de réponse de la DIRECCTE dans ce délai de 15 jours, la rupture est réputée acquise à l'expiration du délai.

Ainsi, la rupture du contrat de travail peut intervenir au plus tôt le lendemain de l'expiration de ce délai.

Vous pouvez convenir d'une date de rupture ultérieure avec votre employeur, étant précisé qu'il n'y a pas de préavis en cas de rupture conventionnelle.

A la date de la rupture du contrat de travail, votre employeur devra vous verser l'indemnité de rupture et vous remettre vos documents de fin de contrat, c'est-à-dire votre solde de tout compte, votre certificat de travail et votre attestation Pôle Emploi vous permettant de bénéficier de vos droits au chômage.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés