

## **Extrait d'acte de naissance**

### **Rupture conventionnelle : conditions et procédure**

Mis à jour le 02 février 2017 par « direction de l'information légale et administrative »

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous conditions. Une procédure légale fixe les démarches à respecter (rédaction d'une convention de rupture et validation par la Direccte).

#### **De quoi s'agit-il ?**

La rupture conventionnelle constitue le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité de rupture (particuliers). Il a également droit aux allocations de chômage (s'il en remplit les conditions d'attribution (particuliers)).

#### **Qui est concerné ?**

La rupture conventionnelle est ouverte au salarié employé en CDI dans le secteur privé, qu'il soit protégé ou non. Le dispositif ne s'applique pas aux salariés en CDD ou en contrat temporaire, ni aux agents (titulaires et contractuels) de la fonction publique.

#### **Conditions**

##### **Critère indispensable : le commun accord des parties**

La rupture conventionnelle ne peut être envisagée que par un commun accord.

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié. De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

##### **En cas de relation de travail conflictuelle**

Dès lors que la rupture du contrat est envisagée d'un commun accord, la rupture conventionnelle est possible en cas de situation conflictuelle entre le salarié et l'employeur, même lorsqu'une procédure de licenciement du salarié est en cours.

Toutefois, la rupture conventionnelle est annulée par le juge si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre. C'est le cas, par exemple :

- si la rupture conventionnelle est signée dans un contexte de harcèlement moral ;
- en cas de pressions exercées par l'employeur pour inciter le salarié à choisir la voie de la rupture conventionnelle.

Dans ce type de situations, le salarié est en droit de percevoir les indemnités prévues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse (particuliers).

### **Cas d'interdictions de la rupture conventionnelle**

Même en cas d'accord entre les parties, la rupture conventionnelle est interdite (même pour un salarié en CDI), dans les cas suivants :

- si elle est conclue dans des conditions frauduleuses ou en cas de vice du consentement ;
- si le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail ;
- si la procédure de rupture conventionnelle vise à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique ;
- si elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

## **Entretien entre l'employeur et le salarié**

### **Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)**

Première étape de la procédure, l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien.

Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par les parties (date, heure, lieu...).

## **Assistance du salarié**

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par :

- soit par un salarié de l'entreprise (représentant du personnel ou non),
- soit, à défaut d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié (particuliers).

Le salarié doit alors en informer l'employeur préalablement (par écrit ou oralement).

## **Assistance de l'employeur**

Si le salarié se fait assister, l'employeur peut alors lui aussi être assisté .

Si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, il peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- soit, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés, par un membre de son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Si l'employeur décide de se faire assister durant un entretien, il doit en informer le salarié préalablement (par écrit ou oralement).

## **Contenu du (ou des) entretiens**

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de la rupture, montant de l'indemnité versée par l'employeur, préavis à effectuer ou non...). Ces conditions doivent être fixées dans une convention de rupture.

## **Convention de rupture**

### **Contenu**

La convention de rupture conventionnelle fixe les conditions de la rupture du contrat de travail, qui sont librement définies par l'employeur et le salarié. Cette convention prévoit :

- la date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de

l'homologation ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail,

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (particuliers).

Un préavis peut être prévu par l'employeur et le salarié, dont ils fixent la durée d'un commun accord.

### **Remise au salarié**

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié. Le non-respect de cette obligation permet au salarié d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle. Par conséquent, le salarié perçoit les indemnités prévues pour cause de licenciement sans cause réelle et sérieuse (particuliers).

Le salarié et l'employeur doivent signer la convention de rupture conventionnelle.

### **Rétractation**

L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 Correspond à la totalité des jours du calendrier de l'année civile, du 1er janvier au 31 décembre, y compris les jours fériés ou chômés. (particuliers). Le délai débute le lendemain du jour de signature de la convention. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Il est possible de déterminer la date de fin du délai de rétractation en utilisant le simulateur de calcul du délai de rétractation.

Module de calcul : Rupture conventionnelle - Calcul du délai de rétractation (particuliers)



**Attention :** pour des raisons de preuve en cas de litige, il est préférable que le salarié ou l'employeur qui souhaite se rétracter adresse un courrier par recommandé avec accusé de réception.

### **Validation de la convention**

En l'absence de rétractation dans le délai prévu, la convention doit être adressée à l'administration pour obtenir sa validation. La procédure de validation de la convention varie selon que le salarié est protégé ou non.

\* **Cas 1** : Cas général

L'employeur ou le salarié adresse une demande d'homologation de la convention de rupture à la Direccte.

La demande est adressée :

- soit directement en ligne, en utilisant le téléservice TéléRC (particuliers),
- soit en complétant et en adressant à la Direccte le formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle.

Formulaire : Demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (particuliers)

La Direccte dispose d'un délai de 15 jours ouvrables, à compter du lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande par l'administration, pour vérifier la validité de la convention. Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

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

En cas de refus d'homologation, la Direccte doit motiver sa décision (notamment en cas de non respect d'une étape de la procédure ou de doute sur le libre consentement des parties).

Image not found

**À savoir** [http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads\\_servicepublic/img/savoir.jpg](http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg)

**À savoir** : Tout recours concernant la convention, son homologation ou le refus d'homologation doit être présenté au conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

#### \* **Cas 2** : Salarié protégé

La convention de rupture concernant un salarié protégé est soumise non pas à homologation, mais à autorisation de l'inspecteur du travail.

Formulaire : Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié protégé (particuliers)

La convention est adressée à la Direccte par l'employeur.

L'inspecteur du travail doit s'assurer de la liberté de consentement des parties (en vérifiant notamment qu'aucune pression n'a été exercée en lien avec le mandat du salarié protégé).

L'autorisation de l'inspecteur du travail est notifiée dans les 15 jours qui suivent la réception de la demande.

Image not found

**À savoir** [http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads\\_servicepublic/img/savoir.jpg](http://www.mairie-nargis.com/sites/all/modules/custom/ads_servicepublic/img/savoir.jpg)

**À savoir** : Tout recours (gracieux, hiérarchique ou contentieux) doit être présenté dans les 2 mois suivant la décision de l'inspecteur du travail.

## Situation du salarié durant la procédure

Tant que le contrat n'est pas arrivé à expiration, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.

Il peut prendre des congés payés durant cette période.

## Fin du contrat

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail (particuliers),
- Attestation Pôle emploi (particuliers)
- Solde de tout compte (particuliers)
- État récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise dans le cadre des dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale.

## Pour en savoir plus

- Foire aux questions sur la rupture conventionnelle d'un CDI - Information pratique - Ministère chargé du travail

## Services et formulaires en ligne

- **Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle (TéléRC)**  
- Téléservice - Cerfa n°14598\*01
- **Demande d'homologation d'une rupture conventionnelle de contrat de travail à durée indéterminée (CDI)**

- Formulaire - Cerfa n°14598\*01

- **Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié protégé**

- Formulaire - Cerfa n°14599\*01

- **Rupture conventionnelle - Calcul du délai de rétractation**

- Module de calcul

## Voir aussi...

- **Rupture conventionnelle : indemnités versées au salarié (particuliers)**

## Références

- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16
- Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI
- Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un CDI



**Mairie  
de Nargis**

1, rue de la Mairie  
45210 Nargis  
02 38 26 03 04 [accueil@mairie-nargis.fr](mailto:accueil@mairie-nargis.fr)

---

**Source URL:** <http://www.mairie-nargis.com/vie-pratique/demarches-administratives/extrait-dacte-de-naissance?publication=F19030>