

La rupture conventionnelle Fiche juridique

La rupture conventionnelle est une procédure permettant à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).

L'établissement de la convention de rupture :

➤ Un ou plusieurs entretiens

L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

Les règles relatives à l'assistance du salarié ne sont pas applicables aux salariés du particulier employeur. Par conséquent, ni le salarié, ni l'employeur, ne peuvent être assistés lors des entretiens.

➤ Les éléments à mentionner sur la convention de rupture

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les parties intitulée « *Rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée et formulaire de demande d'homologation* ». Ce document est disponible auprès de la Dreets. Il est également possible d'utiliser le service de saisie en ligne ([Portail Télé RC](#)).

Cette convention est « auto-suffisante » et aucun document complémentaire ne peut et ne doit être exigé.

Ce document doit détailler le déroulement des échanges qui ont été effectués par l'employeur et le salarié ainsi que les modalités relatives à la rupture du contrat de travail.

La convention de rupture doit mentionner notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Celle-ci est due quelque soit l'ancienneté du salarié et ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement.

Depuis le 1^{er} septembre 2023, l'article L.137-12 du Code de la sécurité sociale assujettit le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle à une contribution patronale spécifique au profit de la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

Ainsi, lorsque le montant de l'indemnité rupture conventionnelle est égal au minimum légal (soit 1/4 d'un mois de salaire brut moyen par année d'ancienneté), elle sera soumise à une contribution patronale spécifique de 30 % sur la partie exclue de l'assiette de cotisations sociales.

Si le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle est supérieure au minimum légal, des dispositions spécifiques sont applicables.

- la date de fin du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui commence à courir au lendemain du jour de la signature du formulaire de rupture.
- la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par la Dreets, doit également figurer sur ce document.

➤ La remise d'un exemplaire original au salarié

La convention de rupture doit être établie en deux exemplaires originaux : un pour l'employeur et un pour le salarié.



Le respect d'un délai de rétractation des parties :

La loi impose un délai de rétractation de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine sont comptabilisés) entre le lendemain de la signature de la convention et sa transmission à la Dreets pour homologation.

Durant ce délai, chaque partie est en droit de revenir sur sa décision et d'interrompre la procédure de rupture conventionnelle.

À l'issue du délai de rétractation mentionné ci-dessus, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à la Dreets.

Le délai d'instruction de la demande par la Dreets :

La Dreets dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire que sont exclus les dimanches et les jours fériés), à compter du lendemain de la réception de la demande. Celui-ci a pour objectif de s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le code du travail.

A défaut de notification par la Dreets dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (il s'agit d'une homologation tacite).

La validité de la convention est subordonnée à son homologation par la Dreets.

Par conséquent, à défaut d'homologation, la convention ne produit pas d'effets et le contrat de travail continue de s'exécuter dans les conditions habituelles.

La rupture du contrat de travail :

Aucun préavis n'est prévu dans le cadre de la rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, ce terme étant réservé au licenciement et à la démission.

La date de fin de contrat est déterminée d'un commun accord entre les deux parties. Elle ne peut être antérieure au lendemain de la date d'homologation par la Dreets.

Tant que la date de rupture du contrat de travail n'a pas été atteinte, les règles afférentes au contrat de travail continuent à s'appliquer. Ainsi, sauf accord entre les parties, la relation de travail continue de s'exécuter normalement pendant toute la procédure de rupture conventionnelle.

À l'issue du contrat de travail, l'employeur a l'obligation de remettre au salarié les sommes qui lui sont dues et les documents de fin de contrat, à savoir :

- le dernier salaire ;
- l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;
- l'indemnité compensatrice de congés payés (sauf en cas de déclaration au centre national du Cesu et si les congés payés ont été rémunérés par une majoration de 10% du salaire) ;
- un certificat de travail ;
- une attestation France Travail spécifique aux particuliers employeurs ;

Depuis le 1^{er} janvier 2022, la remise d'un reçu pour solde de tout compte au salarié est obligatoire.