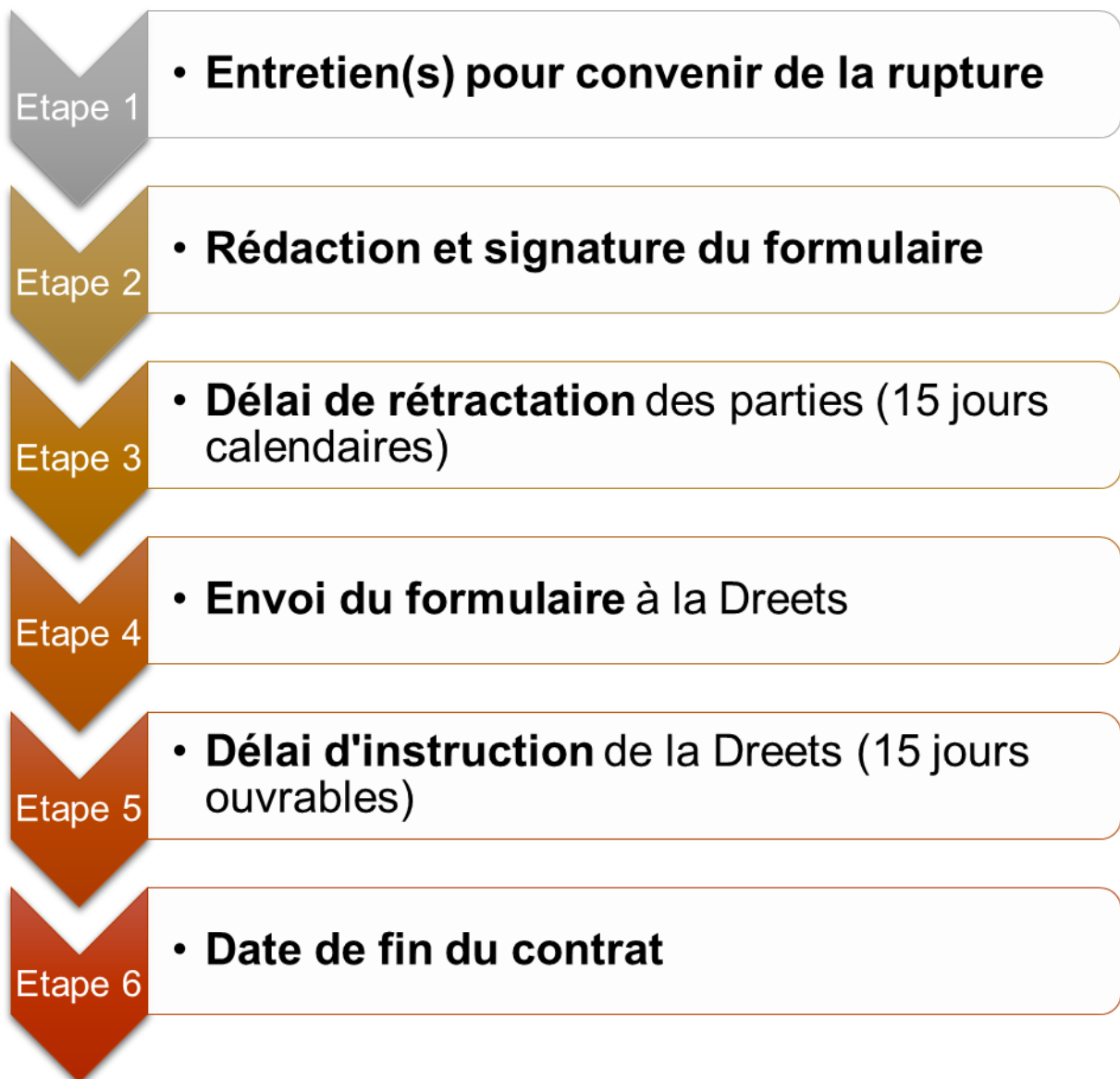


## La rupture conventionnelle Mode d'emploi

Si votre salarié et vous-même souhaitez rompre d'un commun accord le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui vous lie, vous devez appliquer la procédure de rupture conventionnelle. Cette procédure spécifique est vérifiée et validée (homologation) par la Dreets : il est donc indispensable de bien suivre les étapes et les dispositions de cette procédure.

La rupture conventionnelle prévoit le versement obligatoire d'une indemnité (soumise à charges) par l'employeur au salarié. Vous pouvez évaluer son coût avant d'engager la procédure pour ne pas vous retrouver dans une situation financière délicate.

### Les étapes essentielles de la procédure de rupture conventionnelle



## Comment mettre en œuvre la procédure de rupture conventionnelle ?

### 1. Avoir au moins un entretien avec votre salarié pour vous mettre d'accord sur la volonté réciproque de rompre le contrat de travail

Que ce soit vous ou votre salarié qui propose de rompre le CDI, il est obligatoire d'obtenir l'accord de l'autre partie pour pouvoir ensuite mettre en œuvre une rupture conventionnelle (RC).

Pour cela, il vous suffit d'avoir un entretien avec votre salarié pour recueillir son accord pour rompre le contrat de travail. La loi ne prévoit aucun formalisme particulier pour la tenue du ou des entretiens préparatoires. Toutefois, après les premiers échanges informels, il est préférable d'inviter formellement le salarié à la négociation en lui adressant par écrit la date et le lieu de l'entretien. Lors de cet entretien, vous ne pouvez pas être assisté ; votre salarié non plus, sauf accord entre les parties.

Vous êtes en droit de refuser la rupture conventionnelle proposée par votre salarié.

### 2. Renseigner puis signer le formulaire de demande d'homologation de rupture conventionnelle en présence de votre salarié

Le formulaire de demande d'homologation (CERFA n°14598\*01) est disponible auprès de la Dreets ainsi qu'en téléchargement sur internet. Vous pouvez également utiliser le service de saisie d'une demande d'homologation de RC en ligne :

<https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp>

Le formulaire doit être renseigné par l'employeur et le salarié, en présence des deux. Il doit être établi en trois exemplaires originaux. Vous devez remettre un original de la convention de rupture en main propre contre décharge à votre salarié.

Certains points du formulaire nécessitent une attention particulière :

- *Calcul de l'indemnité spécifique* : le site internet précisé ci-dessus vous permet de calculer le montant de l'indemnité. La Dreets vérifie que le montant de l'indemnité est correctement calculé. En cas d'erreur, la procédure de RC n'est pas homologuée et vous ne pourrez donc pas rompre le contrat de travail. La Dreets peut solliciter et obtenir les informations complémentaires nécessaires pour accepter l'homologation, évitant d'avoir à reprendre toute la procédure de rupture conventionnelle en cas de refus initial.
- *Date de fin du délai de rétractation* : vous devez indiquer la date de fin du délai de rétractation qui est de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine). Il court à compter du lendemain du jour de signature du formulaire de rupture.
- *Date de rupture du contrat de travail* : vous devez la fixer en commun accord avec votre salarié, en prenant en compte le délai d'instruction de votre demande de RC par la Dreets. Ainsi, la date de rupture du contrat de travail doit être fixée au moins 1 jour après la date de fin du délai d'instruction. Il n'y a pas de délai de préavis dans le cadre d'une RC.
- *Convention de rupture* : n'hésitez pas à préciser les dispositions de fin du contrat convenues avec votre salarié qui peuvent apparaître dans un document annexé à la convention de rupture telles que, par exemple, les modalités de remise des clés de votre logement si votre salarié en avait un exemplaire.

### 3. Le délai de rétractation des parties

A la suite de la signature de la convention de rupture par les parties, vous disposez avec votre salarié d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine). Durant ce délai, vous - ou votre salarié - pouvez revenir sur votre décision et abandonner la procédure de RC. Si vous ne respectez pas ce délai, la demande d'homologation sera refusée.

### 4. Envoyer le formulaire à la Dreets pour homologation

L'envoi du formulaire doit impérativement se faire après expiration du délai de rétractation : Si vous optez pour le formulaire par envoi postal, il est conseillé de l'envoyer par recommandé avec accusé de réception (= être informé de la date de réception par la Dreets pour déclencher le délai d'instruction).

### 5. Attendre la décision de la Dreets

Trois cas sont possibles :

- *Acceptation* : votre salarié quittera son poste à la date et dans les conditions convenues dans la convention de rupture du CDI.
- *Refus* : le contrat de travail est maintenu et la relation de travail se poursuit.
- *Aucune notification de la Dreets après le délai d'instruction* : la RC est considérée comme homologuée et le CDI pourra être rompu à la date convenue. Dans ce dernier cas, vous pouvez demander une attestation d'homologation auprès de la Dreets.

### 6. Remettre les documents de fin de contrat et verser les sommes dues à votre salarié

Cela doit être fait le dernier jour du contrat de travail du salarié. Le non-respect des délais de remise des documents de fin de contrat et des sommes dues à votre salarié peut pénaliser votre salarié dans ses droits (indemnisation chômage, par exemple) : il peut saisir les Prud'hommes pour retard de remise des documents.

### 7. Déclarer les sommes versées au salarié et payer les cotisations

L'indemnité de rupture conventionnelle, le dernier salaire, et l'indemnité compensatrice de congés payés (sauf déclaration du salaire faite au centre national du Cesu) doivent être déclarés à l'Urssaf/Cesu.

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, si vous souhaitez obtenir un accompagnement juridique, il est conseillé de vous rapprocher du service juridique de la FEPEM.

## 8. Exemple de procédure de rupture conventionnelle

M. Dupont emploie une salariée à domicile, Mme Martin. A l'issue de plusieurs entretiens, l'employeur et la salariée se mettent d'accord sur les modalités de la rupture conventionnelle. Pour respecter la procédure de rupture conventionnelle, ils appliquent le calendrier suivant :

