



La rupture conventionnelle

**Les différentes étapes de la rupture conventionnelle :
négocier son indemnité et comprendre la procédure**

Sous forme de : Questions/Réponses



1ère
organisation syndicale
APPRENTIS D'AUTEUIL

CSE IDF
NORD-OUEST
NORD-EST
SUD-OUEST
SUD-EST

UNE PRÉSENCE DANS CHAQUE CSE D' ELUS FO
ET DE REPRÉSENTANTS SYNDICAUX



1. Rupture conventionnelle ou rupture à l'amiable : distinctions

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat. Elle se distingue du licenciement ou de la démission, et ce, sur plusieurs points.

Voici les 6 distinctions majeures :

1. Initiative de la rupture

La rupture conventionnelle est une rupture du contrat de travail décidée d'un accord commun entre l'employeur et son salarié. Elle émane donc d'une **volonté commune** de mettre fin à la relation de travail. Elle ne peut en aucun cas être imposée par le salarié à son employeur, ni par l'employeur au salarié (1). *A contrario, le licenciement est une rupture du contrat émanant de la volonté de l'employeur, tandis que la démission est à l'initiative du salarié.*

2. Motif de la rupture

La rupture conventionnelle, comme la démission et contrairement au licenciement, ne nécessite **aucun motif de rupture**. Le salarié n'a donc pas à justifier la raison pour laquelle il souhaite mettre fin à son contrat. *A contrario, un licenciement ou une démission nécessite une cause réelle et sérieuse rendant valable la rupture.*

3. Entretien précédant la rupture

La rupture conventionnelle nécessite la tenue d'**au moins un entretien** (2). Et ce, au même titre que le licenciement (3). *En revanche, la démission n'impose pas cette formalité.*

4. Préavis

Concernant la rupture conventionnelle, il n'y a **aucun préavis à respecter**. En revanche, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, les parties peuvent se mettre d'accord sur la date de rupture du contrat. *Tandis que pour le licenciement (4) et la démission (5), le respect d'une période de préavis est essentiel, sauf accord des parties.*

5. Indemnités

La rupture conventionnelle, tout comme le licenciement (sauf faute grave ou lourde), permet au salarié de bénéficier d'une **indemnité de rupture** qui ne pourra être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement. *La démission, quant à elle, ne permet pas au salarié de bénéficier d'une indemnité.*

6. Chômage

Lors d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle, le salarié est considéré comme involontairement privé d'emploi. À ce titre, il pourra prétendre aux **allocations chômage**. *Au contraire, la démission est à son initiative : il sera donc privé des indemnités chômage, sauf exceptions (démissions légitimes ou démissions pour créer, reprendre une entreprise ou développer un projet professionnel).*

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Article L1237-12 du Code du travail

(3) Article L1232-2 du Code du travail

(4) Article L1234-1 du Code du travail

(5) Article L1237-1 du Code du travail



2 Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ou rupture amiable du contrat de travail ?

La rupture conventionnelle, que l'on retrouve parfois sous le terme de rupture amiable, est un **mode de rupture du contrat** reposant sur l'accord de l'employeur et du salarié.

Le commun accord des parties est obligatoire. Elle ne peut **en aucun cas être imposée** par le salarié à son employeur. De même que l'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié (1).

La rupture du contrat de travail par **commun accord** des parties doit forcément prendre la forme d'une rupture conventionnelle (2). Celle-ci résulte d'une convention signée par les parties au contrat.

L'existence d'un différend entre les parties au moment de la conclusion d'une rupture conventionnelle n'affecte pas, en elle-même, la validité de la convention, dès lors qu'elle n'est pas imposée par l'une des deux parties (3).

Afin de prévenir d'éventuels abus et de s'assurer du libre consentement de chaque partie, la rupture conventionnelle du contrat doit être **homologuée** auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

Si elle concerne le contrat d'un salarié protégé, elle doit faire l'objet d'une autorisation par l'inspection du travail.

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Cass. Soc., 15 octobre 2014, n°11-22251

(3) Cass. Soc., 23 mai 2013, n°12-13865 ; Cass. Soc. 26 juin 2013, n°12-15208



3 Quels sont les principaux points à connaître sur la rupture conventionnelle ?

Vous souhaitez mettre fin à votre contrat de travail à durée indéterminée (CDI) mais vous ne souhaitez pas démissionner. Dans ce cas, le recours à la rupture conventionnelle est envisageable.

Ce mode de rupture n'est ni une démission ni un licenciement. Il résulte de la volonté des deux parties (vous et votre employeur) de mettre fin au contrat de travail.

Le recours à la rupture conventionnelle n'est autorisé qu'aux salariés titulaires d'un CDI. Autrement dit, elle n'est pas possible pour un contrat à durée déterminée (CDD) ou un contrat d'apprentissage.

L'un des avantages pour les salariés est **l'indemnité de rupture conventionnelle** qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Enfin, si vous êtes déclaré **inapte**, vous pouvez tout à fait envisager une rupture conventionnelle. Il faut cependant que cela ne résulte d'aucune fraude ou de vice du consentement (1).

Si vous décidez de recourir à la rupture conventionnelle, vous devez respecter une **procédure particulière**. Ainsi, vous devez nécessairement effectuer **un ou plusieurs entretiens** avec votre employeur, au cours desquels vous pouvez (ce n'est pas une obligation) vous faire **assister** par (2) :

soit une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel, ou tout autre salarié ;

soit, en l'absence d'institution représentative du personnel au sein de l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Dès lors que vous et votre employeur êtes tombés d'accord sur le principe et les modalités de la rupture conventionnelle, vous devez alors **signer une convention de rupture** (3).

À compter de cette date, vous disposez, vous et votre employeur, d'un délai de **15 jours calendaires** (les samedis, dimanches et jours fériés sont comptés) pour vous rétracter. Vous êtes libres de vous rétracter, sans justification à donner.

Au terme de ce délai de réflexion, le document de rupture est alors adressé à la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) pour **homologation** (4). *L'homologation désigne l'approbation accordée par l'autorité administrative (ici la DREETS) à un acte (la convention de rupture), afin de permettre son exécution.*

(1) Cass. Soc., 9 mai 2019, n°17-28767

(2) Article L1237-12 du Code du travail

(3) Article L1237-13 du Code du travail

(4) Article L1237-14 du Code du travail



4 Quelles sont les différences entre la rupture conventionnelle et le licenciement ?

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement. Il existe plusieurs différences significatives entre ces deux modes de rupture du contrat de travail.

Le caractère volontaire de la rupture

La rupture conventionnelle est basée sur une rupture du contrat d'un **commun accord** entre l'employeur et le salarié. Le salarié comme l'employeur peut proposer à l'autre une rupture conventionnelle. Cette rupture est formalisée par écrit, dans une convention, signée par chacune des parties (1).

La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée par l'employeur au salarié, et inversement. Chaque partie est également **libre de se rétracter** dans un délai de **15 jours calendaires** qui leur est accordé.

A contrario, le licenciement repose sur la seule volonté de l'employeur de mettre fin à la relation de travail. Le salarié n'a pas à donner son accord. La décision de l'employeur s'impose.

La procédure à mettre en place

La rupture conventionnelle du contrat de travail n'est pas soumise à la même procédure que celle du licenciement :

rupture conventionnelle : un ou plusieurs entretiens, puis signature de la convention de rupture, puis demande d'homologation ;

licenciement : convocation à un entretien préalable, puis tenue de l'entretien et notification motivée du licenciement sous un certain délai.

À ce titre, la fin du contrat par le biais d'une rupture conventionnelle **n'a pas à être justifiée**. Le salarié et l'employeur doivent toutefois convenir de cette rupture amiable lors d'un ou plusieurs entretiens afin que la discussion et l'échange de consentement entre le salarié et l'employeur soient garantis (2). Toutefois, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate une fois la convention signée. En effet, la rupture ne deviendra définitive qu'une fois la convention de rupture homologuée par la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS), ou après autorisation de l'inspecteur du travail en cas de rupture conventionnelle d'un salarié protégé.

Le bénéfice des indemnités

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, le salarié a droit au versement d'une indemnité de rupture dont le montant est négocié avec l'employeur lors du ou des entretiens précités. Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (3).

Lorsqu'il est licencié, le salarié doit percevoir *a minima*, l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

(1) *Article L1237-11 du Code du travail*

(2) *Article L1237-12 du Code du travail*

(3) *Article L1237-13 du Code du travail*



5 Quelles sont les différences entre la rupture conventionnelle et la démission ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail se distingue de la démission sur différents points :

L'accord commun

La rupture conventionnelle est basée sur une rupture du contrat d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Le salarié comme l'employeur peut proposer à l'autre une rupture conventionnelle. Cette rupture est formalisée par écrit dans une convention signée par chacune des parties (1). La rupture conventionnelle ne peut en aucun cas être imposée par le salarié à l'employeur, et inversement. *A contrario*, la démission repose sur la seule volonté du salarié de mettre fin à la relation de travail.

La durée du préavis

Dans le cas d'une rupture conventionnelle, le salarié n'a pas à respecter de préavis. La convention de rupture peut être établie dès lors que les parties le souhaitent, et sous réserve d'avoir effectué un ou plusieurs entretiens. La rupture du contrat travail n'est pas immédiate une fois la convention signée. En effet, elle ne devient définitive qu'une fois la convention de rupture homologuée par la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) (2).

À l'inverse, en cas de démission, le salarié doit respecter un préavis. L'employeur n'a pas à donner son accord. La décision du salarié s'impose, et sans justification (3).

Le bénéfice des indemnités

Dans le cadre de la rupture conventionnelle, le salarié a droit au versement d'une indemnité de rupture dont le montant est négocié avec l'employeur lors du ou des entretiens précités.

Néanmoins, son montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (si le montant de cette dernière est plus élevé) (4).

À l'inverse, s'il démissionne, le salarié ne perçoit aucune indemnité de départ.

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Article L1237-14 du Code du travail

(3) Article L1237-1 du Code du travail

(4) Article L1237-13 du Code du travail



6. Les modalités de la rupture conventionnelle : recours, procédure...

La rupture conventionnelle du contrat suppose la signature d'une convention de rupture entre le salarié et l'employeur.

Une procédure spécifique doit être respectée : un ou plusieurs entretiens ;

signature de la convention ; délai de rétractation ;

demande d'homologation auprès de la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) (ou autorisation de l'inspecteur du travail dans le cas d'un salarié protégé) ;

délai d'instruction de la demande ; rupture du contrat.



7 Dans quels cas le recours à la rupture conventionnelle est-il autorisé ?

Le salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée (CDI) peut convenir, d'un commun accord avec son employeur, d'une rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle durant le congé maternité, un arrêt de travail, ou avec un salarié inapte :

Sauf en **cas de fraude ou de vice du consentement**, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue :

au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (1) ;

au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes (2) ;

avec un salarié déclaré apte avec réserves (3) ;

un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (4).

La rupture conventionnelle en présence d'un contexte économique difficile :

Un contexte économique difficile pour l'entreprise n'est pas, à lui seul, **suffisant** pour exclure le recours à la rupture conventionnelle. Pour autant, la rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être conclue dans le but de contourner **les garanties consenties** au salarié en matière de licenciements économiques et collectifs (5).

Dès lors que la rupture conventionnelle est dictée par la volonté commune des parties de rompre le contrat, il est possible d'y recourir (6). Au préalable, le salarié doit être informé de ses droits afin qu'il puisse, en toute connaissance de cause, opter pour **une rupture conventionnelle** en cas de suppression de poste, et si les garanties attachées **au licenciement économique** ne se révèlent pas plus avantageuses pour lui (7).

Toutefois, les modalités de la rupture conventionnelle ne sont pas applicables aux ruptures de contrats de travail résultant (8) :

des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ; des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;

des accords collectifs portant rupture conventionnelle collective (9).

La rupture conventionnelle et l'existence d'un différend entre les parties ou d'une situation de harcèlement moral :

L'existence d'un différend entre les parties au contrat de travail n'affecte pas, en elle-même, **la validité** de la convention de rupture conclue (10). Néanmoins, une rupture conventionnelle ne peut être signée lorsque le salarié **subit un harcèlement moral** et qu'il signe la convention seulement pour échapper à cette situation menaçante pour sa santé (11). Il faut cependant qu'il existe un lien entre le harcèlement moral et la rupture conventionnelle (**un vice du consentement**) pour que cette dernière ne soit pas valide (12).



La rupture conventionnelle suite à un licenciement notifié :

Le licenciement ne peut être annulé unilatéralement par l'employeur. Il ne peut revenir sur sa décision qu'avec l'accord du salarié (13).

Les parties ont la possibilité de conclure une rupture conventionnelle postérieurement au prononcé d'un licenciement. Dans un tel cas, la rupture conventionnelle vaut **renonciation des parties au licenciement** préalablement notifié.

En des termes plus généraux, lorsque le contrat de travail a été rompu par l'une ou l'autre des parties, la signature postérieure d'une rupture conventionnelle vaut **renonciation** commune à la rupture précédemment intervenue.

(1) Cass. Soc., 30 septembre 2014, n°13-16297

(2) Cass. Soc., 25 mars 2015, n°14-10149

(3) Cass. Soc., 28 mai 2014, n°12-28082

(4) Cass. Soc., 9 mai 2019, n°17-28767

(5) Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009

(6) Rep. Min. n°29982 du 3 septembre 2013 (7) Rep. Min. n°106030 du 31 mai 2011

(8) Article L1237-16 du Code du travail

(9) Article L1237-19 du Code du travail

(10) Cass. Soc., 23 mai 2013, n°12-13865 ; Cass. Soc., 15 janvier 2014, n°12-23942

(11) Cass. Soc., 4 novembre 2021, n°20-16550 (12) Cass. Soc., 23 janvier 2019, n°17-21550 (13) Cass. Soc., 4 mars 2015, n°13-16148



8 Dans quels cas le recours à la rupture conventionnelle est-il interdit ?

Plusieurs situations interdisent le recours à la rupture conventionnelle :

pendant **la période d'essai**, aucune rupture conventionnelle ne peut être conclue (1) ;

ce mode de rupture n'est pas ouvert aux salariés dans le cadre **d'un contrat à durée déterminée (CDD)** ou en **contrat d'apprentissage** ;

la situation économique difficile pour l'entreprise n'est pas à elle seule suffisante pour exclure le recours à la rupture conventionnelle. Pour autant, la rupture conventionnelle du contrat de travail ne peut être conclue dans le but de contourner les garanties consenties au salarié en matière de licenciements économiques et collectifs (2) ;

lorsque le consentement du salarié a été **vicié**.

De plus, la rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant (3) :

des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ; des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;

des accords collectifs portant rupture conventionnelle collective (4) ;

d'une situation de violence morale du fait du harcèlement moral subi par le salarié (5).

(1) Article L1231-1 du Code du travail

(2) Circulaire DGT n°20009-04 du 17 mars 2009

(3) Article L1237-16 du Code du travail

(4) Article L1237-19 du Code du Travail

(5) Cass. Soc., 30 janvier 2013, n°11-22332 ; Cass. Soc., 28 janvier 2016, n°14-10308



9 Un entretien avec mon employeur au sujet de la rupture conventionnelle est-il requis ?

Une rupture conventionnelle repose sur **l'accord commun** des parties et nécessite donc une période de **discussion** entre l'employeur et le salarié. Pour cette raison, il est **obligatoire** de réaliser **au moins un entretien** (1).

Dans la plupart des cas, 2 à 3 entretiens sont nécessaires afin de convenir du principe et des modalités de la rupture conventionnelle, définir les conditions matérielles et financières de la rupture et signer la convention.

En revanche, il est également tout à fait possible de signer la convention de rupture dès le premier entretien (2).

Aucun formalisme n'est prévu par le Code du travail. Cependant, au cours de l'entretien, il doit être rappelé, au salarié, la possibilité qu'il a de contacter le service public de l'emploi (SPE) (3), c'est-à-dire l'inspection du travail, Pôle emploi, les missions locales etc. Ce service public de l'emploi pourra l'aider à prendre sa décision en pleine connaissance de ses droits (4).

(1) Article L1237-12 du Code du travail (2) Cass. Soc., 3 juillet 2013, n°12-19268

(3) Annuaire du service public de l'emploi

(4) Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008

10 Puis-je me faire assister par un avocat au cours des entretiens ?

Non !

En aucun cas le salarié et l'employeur **ne peuvent** se faire représenter ou assister par un avocat pendant ces entretiens (1).

(1) Article L1237-12 du Code du travail



11 Puis-je être assisté lors de l'entretien de rupture conventionnelle ?

Oui !

Au cours de cet ou ces **entretiens**, le salarié a la possibilité de se faire assister, soit (1) :

par **une personne de son choix** appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié voire du supérieur hiérarchique (2) ;

en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur **une liste dressée par l'autorité administrative**.

Si le salarié choisit de se faire assister, l'employeur possède alors également la faculté de se faire **assister**. *A contrario*, si le salarié vient seul à l'entretien, l'employeur doit nécessairement en faire de même. Dans tous les cas, lorsqu'une partie souhaite se faire assister, elle doit en informer l'autre en amont de l'entretien.

Ni l'un ni l'autre ne peut se faire assister par un avocat (1).

Au cours de l'entretien, il doit être rappelé au salarié la possibilité qu'il a de contacter **les services**, notamment le service public de l'emploi, qui pourront l'aider à prendre **sa décision** en pleine connaissance de ses droits (3).

(1) Article L1237-12 du Code du travail

(2) Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-27594

(3) Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008



12 Dois-je prendre en charge les frais de déplacement et d'intervention de la personne m'assistant ?

Pas d'intervention d'un conseiller du salarié à la Fondation car il y a des instances du personnel (CSE).

Si pas d'instances : ci-dessous la procédure

Durant l'entretien (ou les entretiens) préalables à la rupture conventionnelle, le salarié peut se faire assister. **La prise en charge** de cette assistance par un conseiller du salarié, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, s'effectue dans les conditions de droit commun relatives à cette mission (1).

L'intervention du conseiller s'impute sur son **crédit d'heures** de 15 heures par mois maximum. En effet, dans les établissements d'au moins 11 salariés, l'employeur laisse au salarié investi de la mission de conseiller, le temps nécessaire à l'exercice de sa mission dans la limite d'une durée qui ne peut excéder 15 heures par mois (2).

Le temps passé par le conseiller du salarié hors de l'entreprise pendant les heures de travail pour l'exercice de sa mission, est assimilé à **une durée de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés, du droit aux prestations d'assurances sociales et aux prestations familiales ainsi qu'au regard de tous les droits que le salarié tient du fait de son ancienneté dans l'entreprise (3).

Ces absences sont **rémunérées** par l'employeur et n'entraînent aucune diminution des rémunérations et avantages correspondants.

Le conseiller du salarié qui a réalisé au moins 4 interventions au cours de l'année civile peut bénéficier d'une **indemnité forfaitaire annuelle** (4).

Les frais de déplacement sont pris en charge par l'administration, sur la base d'un document que vous devez remplir et attestant de l'assistance du conseiller à votre égard.

À retenir : ainsi, l'assistance d'un conseiller du salarié est **gratuite**, vous n'avez pas à payer de frais. La prise en charge des frais de déplacement se fait par l'administration, et le temps passé en entretien est imputé sur le crédit d'heure de délégation prévu à cet effet.

(1) Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009

(2) Article L1232-8 du Code du travail

(3) Article L1232-9 du Code du travail

(4) Article D1232-8 du Code du travail



13 Quelles sont les conditions de conformité de la convention de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle implique un **écrit obligatoire** :

La signature de la convention :

Une fois que le salarié et l'employeur se sont mis d'accord sur le principe et les modalités de la rupture conventionnelle, ils signent une convention de rupture (1). Le formulaire doit être signé (la signature est accompagnée de la mention "lu et approuvé") et daté par les deux parties (2).

Plusieurs exemplaires nécessaires :

Cette convention doit être faite en trois exemplaires afin que l'employeur en conserve une, tout comme le salarié. Le troisième sera envoyé à l'administration pour homologation.

La remise d'un exemplaire de la convention de rupture au salarié est nécessaire à la fois pour que chacune des parties puisse demander l'homologation de la convention, mais aussi pour garantir le libre consentement du salarié, en ce qu'elle lui permet d'exercer ensuite son droit de rétractation en toute connaissance de cause (3). Il est d'ailleurs important de s'assurer que chaque exemplaire est bel et bien signé, sous peine d'invalidité de la rupture conventionnelle (4) !

La législation ne prévoit aucun délai à respecter entre l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat et la signature de la convention de rupture (5). La signature peut donc se faire le jour du premier entretien.

L'objectif de la convention de rupture

La convention (6) :

- définit les conditions de la rupture, notamment le **montant de l'indemnité spécifique**, qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (il convient de retenir la plus favorable) ;
- fixe la **date de la rupture**, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (7) ;
- précise également la date de fin du contrat et le délai de rétractation.

Si la convention de rupture contient **une clause de renonciation à tout recours**, celle-ci est réputée non écrite (elle n'a aucune valeur). La validité de la convention n'est pas affectée (8).

:



Ce que contient une convention de rupture

La convention de rupture, en pratique, contient

noms et **adresses** du salarié et de l'employeur ; **emploi, qualification et ancienneté** du salarié ; **convention collective** applicable ;
rémunération mensuelle brute et rémunération brute sur 12 mois ;
date(s) du ou des **entretiens** avec les noms et qualités des éventuels assistants ; montant de **l'indemnité** versée ;
date de rupture du contrat envisagée ; éventuelles informations ou commentaires ; **date** de fin du délai de rétractation ;
mention "lu et approuvé" du salarié et de l'employeur.

À noter : Depuis avril 2022, l'utilisation de la plateforme de téléprocédure "TéléRC" pour saisir en ligne la rupture conventionnelle, puis l'imprimer, est obligatoire pour demander une rupture conventionnelle (9) : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>. En revanche, cette plateforme ne peut pas être utilisée pour une rupture conventionnelle d'un salarié protégé. Si cela est votre cas, il faut utiliser le Cerfa n°14599*01.

(1) Article L1237-13 du Code du travail

(2) Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 (3) Cass. Soc., 6 février 2013, n°11-27000

(4) Cass. Soc., 3 juillet 2019, n°17-14232

(5) Cass. Soc., 3 juillet 2013, n°12-19268

(6) Article L1237-13 du Code du travail

(7) Cass. Soc., 18 février 2015, n°13-23880

(8) Cass. Soc., 26 juin 2013, n°12-15208

(9) Article D1237-3-1 du Code du travail ; décret n° 2021-1639 du 13 décembre 2021 portant obligation de recours au téléservice pour réaliser la demande d'homologation de la convention de rupture du contrat de travail



14 Quel est le préavis à respecter en cas de rupture conventionnelle du contrat ?

La notion de **préavis** n'existe pas lorsqu'il est question d'une rupture conventionnelle (1). Ainsi, la convention de rupture peut être établie **dès lors que les parties le souhaitent** et sous réserve d'avoir tenu un ou plusieurs entretiens (2). Toutefois, la rupture du contrat travail n'est **pas immédiate** une fois la convention signée. En effet, la rupture ne deviendra définitive que le **lendemain du jour de l'homologation** par la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS). En pratique, lorsque l'employeur et le salarié ont signé la convention de rupture, ils disposent d'un **déla de rétractation de 15 jours calendaires** (= tous les jours comptent, même les jours fériés).

Exemple : le salarié et l'employeur se sont mis d'accord sur le principe d'une rupture conventionnelle. Ils décident de signer la rupture conventionnelle le 25 janvier 2024. Ils doivent respecter le délai de rétractation. Dans ce cas, ce délai court à compter du 26 janvier 2024 et se termine le 9 février 2024 à minuit.

Une fois ce délai passé et en l'absence de rétractation, la convention est envoyée à la DREETS qui dispose de **15 jours ouvrables pour l'homologuer** (tous les jours comptent, sauf les dimanches et les jours fériés).

Poursuivons l'exemple ci-dessus :

le dernier jour de rétractation est le 9 février 2024 ;

la demande d'homologation peut être envoyée à partir du lendemain, soit le 10 février 2024, via la plateforme de télétransmission TéléRC ;

à compter du lendemain de la réception, soit le 11 février 2024, la DREETS dispose de 15 jours ouvrables pour instruire le dossier ;

la fin du délai d'homologation se situe le 28 février 2024 (tient compte des dimanches qui ne sont pas des jours ouvrables).

Rien n'empêche l'employeur et le salarié de convenir d'une **date postérieure** (par exemple, le 3 mars 2024).

(1) Articles L1237-13 et suivants du Code du travail

(2) Article L1237-12 du Code du travail



15 Puis-je recourir à la rupture conventionnelle durant un congé sans solde ?

Oui, la rupture du contrat de travail peut intervenir **pendant un congé sans solde**.

En effet, le recours à la rupture conventionnelle est autorisé lorsque le contrat de travail est **suspendu** et lorsque le salarié ne bénéficie pas d'une **protection particulière** durant cette suspension (1).

Pour rappel, le congé sans solde n'est pas réglementé. L'organisation d'un tel congé est définie entre le salarié et l'employeur. Tout salarié peut demander un congé sans solde et ce, qu'importe le motif. Si la demande est acceptée par l'employeur, le salarié n'est donc pas rémunéré pendant le congé.

(1) *Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009*



16 Une rupture conventionnelle du contrat de travail peut-elle être conclue dans le cadre d'un accord de GPEC ?

Non, la rupture conventionnelle ne peut pas être conclue dans le cadre d'un accord GPEC.

Rappel : Un accord de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) est une méthode permettant d'adapter les emplois, les effectifs et les compétences aux exigences de la stratégie des entreprises et la modification de leurs environnements économique. C'est une démarche de gestion des ressources humaines accompagnant le changement (1).

Le Code du travail prévoit que cette rupture amiable n'est pas applicable aux ruptures de contrats résultant des accords collectifs de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (2).

Autrement dit, l'employeur et le salarié ne peuvent pas conclure de convention de rupture conventionnelle dans cette hypothèse. Il s'agit d'un des **cas explicitement exclus** par le Code du travail.

Ces interdictions posées par le Code du travail ont pour objectif d'empêcher l'employeur de contourner **les garanties consenties** au salarié en matière de licenciements économiques et collectifs (3).

Néanmoins, depuis 2017 (4), les employeurs ont la possibilité de conclure avec des salariés, une **rupture conventionnelle collective**.

L'accord portant rupture conventionnelle collective doit déterminer (5) :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- des mesures visant à faciliter l'accompagnement et le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

(1) Accord du 24 novembre 2014 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie

(2) Article L1237-16 du Code du travail

(3) Circ. DGT n°20009-04 du 17 mars 2009

relations de travail (5) Article L1237-19-1 du Code du travail



17 Puis-je rompre mon contrat de travail par le biais d'une rupture conventionnelle dans le cadre d'un plan social ? **Non**, la rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats **résultant des plans de sauvegarde de l'emploi** (1).

L'employeur doit établir un plan social (plan de sauvegarde de l'emploi) s'il prononce le licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours. L'établissement d'un plan social n'est obligatoire que pour les entreprises d'au moins 50 salariés.

À cet égard, le salarié et l'employeur ne peuvent pas conclure de rupture amiable du contrat de travail dans le cadre d'un plan social. Il a en effet été précisé que la rupture conventionnelle ne doit pas permettre à l'employeur de s'affranchir des règles protectrices du salarié en cas de licenciement économique et notamment de son obligation d'établir un Plan de Sauvegarde de l'emploi (PSE) (2).

Ainsi, l'autorité administrative refusera l'homologation d'une ou plusieurs ruptures conventionnelles signées par l'employeur afin de ne pas avoir à mettre en place un PSE (3). La Direction Générale du Travail précise que constitue un indice de fraude à l'établissement d'un PSE le dépassement de certains seuils :

- 10 demandes d'homologation de ruptures conventionnelles sur une période de 30 jours ;
- au moins une demande sur une période de 3 mois faisant suite à 10 demandes s'étant échelonnées sur la période de 3 mois immédiatement antérieurs ;
- une demande au cours des 3 premiers mois de l'année faisant suite à plus de 18 demandes au cours de l'année civile précédente.

Néanmoins, depuis 2017, l'employeur a la possibilité de négocier un accord collectif permettant une **rupture conventionnelle collective** (4). Les ruptures d'un commun accord qui en découlent, ne peuvent être imposées par l'une ou l'autre des parties (5). L'accord portant rupture conventionnelle doit déterminer (6) :

- les modalités et conditions d'information du comité social et économique (CSE) ;
- le nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées, et la durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective ;
- les conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier ;
- les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés, comprenant les conditions de transmission de l'accord écrit du salarié au dispositif prévu par l'accord collectif ;
- les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture entre l'employeur et le salarié et d'exercice du droit de rétractation des parties ;
- les modalités de calcul des indemnités de rupture garanties au salarié, qui ne peuvent être inférieures aux indemnités légales dues en cas de licenciement ;
- les critères de départage entre les potentiels candidats au départ ;
- des mesures visant à faciliter le reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents, telles que le congé de mobilité, des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion ou des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ;
- les modalités de suivi de la mise en œuvre effective de l'accord portant rupture conventionnelle collective.

(1) Article L1237-16 du Code du travail

(2) Instruction DGT n°02 du 23 mars 2010

(3) Article L1237-11 du Code du travail

(4) Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail (5) Article L1237-17 du Code du travail

(6) Article L1237-19-1 du Code du travail



18 Puis-je signer une rupture conventionnelle en étant en maladie professionnelle ?

Oui, la rupture conventionnelle est possible pendant **les périodes de suspension du contrat** suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Si autrefois cela n'était pas autorisé, (1), la Cour de cassation a finalement décidé qu'une rupture conventionnelle peut être conclue au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

La seule condition posée par le juge est que le consentement du salarié soit obtenu en l'absence de **fraude ou de vice du consentement** (2).

(1) Circulaire DGT du 17 Mars 2009 n° 2009-04

(2) Cass. Soc. 30 septembre 2014, n° 13-16297

19 Puis-je signer une convention de rupture conventionnelle en étant en congé parental ?

Oui, une rupture conventionnelle du contrat de travail est **possible en congé parental**. En effet, le salarié ne bénéficie d'aucune protection particulière lors de la suspension de son contrat de travail pendant un congé parental.

La seule condition est de respecter le consentement de chacune des parties, c'est-à-dire que la rupture conventionnelle ne doit pas être imposée au salarié absent dans le but de rompre la relation de travail.

Il est à savoir que, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue également :

au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (1) ;

au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes (2) ;

avec un salarié déclaré apte avec réserves à l'issue du second examen médical ;

avec un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (depuis mai 2019).

(1) Cass. Soc. 30 septembre 2014, n° 13-16297 (2) Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 14-10149

(3) Cass. Soc. 28 mai 2014, n° 12-28082

(4) Cass. Soc. 9 mai 2019, n° 17-28767



20 Ai-je besoin d'un motif pour invoquer la signature d'une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle n'a pas à être justifiée, **aucun motif n'est nécessaire**.

La loi insiste sur la **volonté commune de rompre**, ainsi que sur l'absence de **contournement** de la loi par l'employeur, mais n'indique **aucun motif** précis que le salarié puisse invoquer pour justifier auprès de l'employeur de sa volonté d'entamer un processus de rupture conventionnelle de son contrat (1).

Le salarié peut donc proposer une rupture conventionnelle à son employeur sans avoir à justifier d'un motif. Il est cependant **libre** de le faire s'il considère que cela peut mettre plus de chances de son côté pour faire comprendre sa décision.

En pratique, on peut s'imaginer, par exemple, que le salarié souhaitera avoir recours à la rupture conventionnelle :

lorsqu'il a trouvé **un nouvel emploi** ;

lorsqu'il considère qu'il n'a plus **aucune perspective d'évolution** dans l'entreprise ; quand il envisage de se **réorienter** en suivant une nouvelle formation ; car son travail **ne lui plaît plus**, sa motivation s'est essouffée, il vient travailler avec la boule au ventre ;

lorsque **les relations avec son supérieur hiérarchique** n'ont eu de cesse de se **dégrader**, et aucune amélioration n'est possible ;

quand il souhaite **déménager** et qu'aucune mutation professionnelle au sein de la même entreprise ou du même groupe n'est possible ;

car il a des **impératifs familiaux** ;

lorsqu'il a des **projets personnels** à mener ; etc.

(1) *Articles L1237-11 à L1237-16 du Code du travail*

21 La rupture conventionnelle doit-elle être prévue par ma convention collective ?

Non, il n'est pas nécessaire que votre convention collective prévoit la rupture conventionnelle.

Ce mode de rupture est **prévu par la loi (1)**, et s'applique à tous les types de **contrats de travail à durée indéterminée**, dans tous les secteurs d'activité.

En conséquence, le salarié peut recourir à la rupture conventionnelle même si la convention collective qui s'applique à son activité ne le prévoit pas. La seule condition est que le salarié et l'employeur se mettent d'accord afin de décider, ensemble, de mettre un terme à leur relation de travail.

(1) *Articles L1237-11 à L1237-16 du Code du Travail*



22 Mon employeur souhaite me licencier. Il me propose une rupture conventionnelle du contrat. Suis-je tenu de l'accepter ?

Non, rien ne vous oblige à accepter une rupture conventionnelle ! Dans cette situation, vous devez peser le pour et le contre entre le **licenciement** et la **rupture conventionnelle**.

La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) permet à l'employeur et au salarié de convenir ensemble, d'un **commun accord**, des conditions de rupture du contrat qui les lie. En aucun cas, la rupture conventionnelle ne peut être imposée à l'une ou l'autre des parties (1). Aussi, rien n'oblige ni l'employeur ni le salarié à accepter la proposition de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle du contrat de travail permet au salarié de bénéficier d'une indemnité spécifique.

Pour s'assurer que le consentement du salarié est **réel et éclairé**, la loi a mis en place une procédure à laquelle il est impossible de déroger. Une convention de rupture doit être signée par l'employeur et le salarié. Un délai de rétractation de 15 jours calendaires s'ensuit, pendant lequel les parties peuvent décider de ne finalement pas recourir à la rupture conventionnelle (2).

La convention doit enfin être envoyée à la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) qui dispose d'un délai de 15 jours pour l'homologuer. Elle s'assure notamment du respect de la liberté de consentement et que les droits de chacune des parties ont été respectés (3).

(1) Article L1237-11 du Code du travail

(2) Article L1237-13 du Code du travail

(3) Article L1237-14 du Code du travail

23 Mon employeur m'a proposé à plusieurs reprises, par écrit, de recourir à une rupture conventionnelle sans jamais donner suite à ses propositions. Puis-je le contraindre à s'exécuter ?

Non, la rupture conventionnelle du contrat émane d'une **volonté commune** de mettre fin à la relation de travail (1).

Reposant sur le commun accord des parties, elle ne peut en aucun cas être imposée par le salarié à son employeur et *vice versa* (2).

S'il ne donne pas suite à ses propositions, **vous ne pouvez pas l'obliger à s'exécuter**.

(1) Articles L1237-11 à L1237-16 du Code du travail

(2) Article L1237-11 du Code du travail



24 Mon employeur a refusé de rompre mon contrat de manière conventionnelle. Est-ce que je dispose d'un recours ?

Non, la rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre un terme au contrat de travail d'un **commun accord**, dans des conditions qu'ils auront préalablement **négociées**.

Ainsi, ni le salarié, ni l'employeur, **ne peut imposer** à l'autre, la mise en place d'une telle procédure (1). Un recours reviendrait à forcer l'autre partie à conclure une rupture conventionnelle, ce qui n'est pas en accord avec sa nature-même.

Si l'employeur refuse la rupture conventionnelle, pour mettre un terme à son contrat de travail, le salarié n'aura pas d'autres choix que de :

- poursuivre son contrat de travail ; démissionner ;
- prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur si celui-ci a commis des manquements ; solliciter la résiliation judiciaire du contrat.

Aucun recours n'est donc prévu. En revanche, vous pouvez toujours **renouveler votre demande de rupture conventionnelle** plusieurs fois.

(1) Article L1237-11 du Code du travail

25 Puis-je me rétracter une fois la convention de rupture signée ? Comment se décompte le délai de rétractation ?

Oui, vous pouvez vous rétracter pendant les **15 jours suivant la signature** de la rupture conventionnelle.

À compter de la date de signature de la convention, chacune des parties dispose d'un délai de **15 jours calendaires** (on compte tous les jours, y compris les dimanches et jours fériés) pour exercer son droit de rétractation (1).

Ce délai a justement été prévu pour permettre à l'employeur et au salarié de ne pas se précipiter et de bien réfléchir à la convention qu'ils ont signée.

Il commence à courir **le lendemain** de la date de signature de la convention de rupture et s'achève **à la fin du 15^e jour à minuit**. Si le dernier jour est un samedi, un dimanche ou un jour férié, il sera néanmoins prorogé jusqu'au jour ouvrable suivant.

Ce délai de rétractation de 15 jours calendaires doit être **impérativement respecté**, il n'est pas possible de se mettre d'accord pour ne pas le respecter. À défaut, la convention de rupture amiable ne pourra **pas être validée** par la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS).

***Exemple** : une rupture conventionnelle est signée par l'employeur et le salarié le 25 janvier 2024. Le délai de rétractation court à compter du 26 janvier 2024 et se termine 15 jours plus tard, le 9 février 2024 à minuit.*

Si le salarié entend exercer ce droit de rétractation, il doit le faire sous la forme d'**une lettre** adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie. Le recours à la lettre recommandée avec accusé de réception ou à une lettre remise en main propre contre-décharge est donc fortement recommandé.

Elle n'a **pas à être motivée**, il n'y a donc pas besoin d'y expliquer pourquoi vous renoncez à la rupture conventionnelle.

(1) Article L1237-13 du Code du travail



26 Quelles sont les conditions de conformité de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle ?

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente, généralement l'employeur, adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative (la DREETS, Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), avec un exemplaire de la convention de rupture, signé et daté (1).

À noter : Depuis le 1er avril 2022, la demande d'homologation se fait obligatoirement sur le téléservice TéléRC (<https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>). Passer par le téléservice permet de clarifier les délais prévus en excluant les potentiels retards des services postaux. La demande peut être faite par le formulaire papier si les parties sont dans l'impossibilité d'utiliser le téléservice (2).

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de **15 jours ouvrables** (on ne compte pas les dimanches et les jours fériés dans ces 15 jours), à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions légales de recours à la rupture conventionnelle et de la liberté de consentement des parties.

À défaut de notification à l'issue de ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie. **Son silence vaut donc acceptation.**

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

Si le salarié est un salarié protégé, la rupture conventionnelle est soumise à **l'autorisation de l'inspecteur du travail** (3). Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Exemple : le salarié et l'employeur ont convenu du principe d'une rupture conventionnelle. Le 25 janvier 2024, ils ont rendez-vous pour signer la convention de rupture.

La convention de rupture est signée le même jour.

De ce fait, le délai de rétractation débute le 26 janvier 2024. Il s'achève donc le 9 février 2024 à minuit.

Le salarié peut donc exercer son droit de rétraction du 26 janvier 2023 à minuit au 9 février 2024 à minuit. Le 10 février 2024 à 00 h 01, il ne pourra plus le faire.

La convention de rupture peut être envoyée pour homologation à la DREETS dès le 10 février 2024, via la plateforme de télétransmission "TéléRC".

Dans un tel cas, le délai d'instruction de la demande débute le 11 février 2024 et expire le 28 février 2024 à minuit (nous ne comptons pas les jours chômés qui interviennent dans ce délai).

La rupture du contrat de travail peut donc intervenir à partir du lendemain, le 1er mars 2024.

Bon à savoir : il n'est pas toujours évident de décompter les délais légaux (rétractation et homologation) sans commettre d'erreur. Le site du TéléRC vous propose un simulateur de calendrier (<https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/calendrier>). Vous avez simplement à rentrer

(1) *Article L1237-14 du Code du travail*

(2) *Article D1237-3-1 du Code du travail*

(3) *Article L1237-15 du Code du travail*



27 L'inspection du travail intervient-elle dans le cadre d'une rupture conventionnelle?

Oui, par le biais de l'homologation (ou autorisation) par la DREETS.

Lors de l'entretien de rupture conventionnelle, les deux parties remplissent le formulaire de demande d'homologation, document reposant sur un modèle unique rédigé par l'administration du travail (depuis le 1er avril 2022, ce formulaire est à remplir directement sur le site TélÉRC : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>).

À compter de la date de signature de la rupture conventionnelle, chacune des deux parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer le **droit de rétractation** (1).

À l'issue de ce délai, va intervenir l'**homologation administrative** donnée par la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS, autrefois DIRECCTE) (2). La validité de la rupture conventionnelle est subordonnée à cette homologation, durant laquelle l'Administration va vérifier que les parties ont bien respecté les formalités afférentes à la rupture conventionnelle.

Les DREETS sont présentes dans chaque région, il s'agit d'un service déconcentré de l'Inspection du travail.

Si le salarié est un **salarié protégé**, la rupture conventionnelle est soumise à l'**autorisation de l'inspecteur du travail** (3). Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir que le lendemain du jour de l'autorisation.

Il s'agit d'une investigation plus poussée pour garantir la protection de ce salarié. L'inspecteur du travail procède à une enquête contradictoire (4). Il prend sa décision dans un délai de 15 jours. Il doit apprécier notamment la liberté du consentement des parties.

(1) Article L1237-13 du Code du travail

(2) Article L1237-14 du Code du travail

(3) Article L1237-15 du Code du travail

(4) Articles R2421-4 et R2421-11 du Code du travail



28 Puis-je bénéficier de mes droits au CPF malgré une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle n'affecte pas les droits acquis sur le CPF.

Le compte personnel de formation (CPF) permet au salarié de financer des formations (bilan de compétence, certifications, permis de conduire sous certaines conditions, etc.). Il est attaché à la personne du salarié et non à son contrat de travail. En effet, ce compte, alimenté en euros, est ouvert dès l'entrée sur le marché du travail et est fermé lors du départ à la retraite.

Ainsi, le salarié qui change de travail ou qui alterne de façon fréquente périodes de chômage et périodes d'emploi est assuré de conserver ses droits. Cela est le cas même si le salarié conclut une rupture conventionnelle.

Le salarié peut tout à fait réaliser sa formation après sa rupture conventionnelle, afin de se former pour ses projets professionnels. Ces formations peuvent, sous certaines conditions, avoir lieu pendant les heures de travail (il faut alors une autorisation) ou durant les temps libres du salarié.

Le salarié licencié peut mobiliser son compte pour suivre une formation, et ce, qu'il soit ou non indemnisé par Pôle emploi (1).

(1) Articles L6323-1 et suivants du Code du travail

29 Qu'en est-il de la prise de congés pendant le délai de rétractation et d'homologation de la rupture conventionnelle ?

La prise de congés par le salarié au lendemain de la signature du formulaire de rupture conventionnelle est **sans incidence sur la date de rupture convenue entre les parties**. En effet, la prise de congés n'a pas pour effet de suspendre ni le délai de rétractation, ni le délai d'homologation.

Le délai de rétractation a pour objectif de permettre aux deux parties de revenir sur la convention signée. Il commence à courir au lendemain de la signature. C'est donc uniquement la signature de la convention qui fait courir ce délai, c'est-à-dire la connaissance et l'accord des parties sur les conditions de rupture du contrat (1).

Par conséquent, le fait que le salarié soit en congés ou dispensé d'activité est sans effet sur le délai de rétractation.

Quant au délai d'homologation, **la prise de congés ne l'affecte pas non plus**. Néanmoins, dans le cadre de son contrôle, la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) peut souhaiter réaliser une enquête contradictoire et demander à rencontrer les parties. L'absence du salarié pourrait donc, dans ce cas, entraîner un **refus d'homologation**.

Cette hypothèse reste anecdotique et serait essentiellement la conséquence non pas tant des congés du salarié, mais d'une difficulté dans la convention de rupture nécessitant **un contrôle plus approfondi**. Aussi, il pourrait être judicieux et plus prudent de préciser dans la convention le fait que le salarié ait prévu de prendre des jours de congés entre la date de signature et la date de rupture du contrat prévue par les parties.

(1) Article L1237-13 du Code du travail



30 La rupture conventionnelle est-elle valable si je suis en arrêt maladie pendant le temps de rétractation ?

La rupture conventionnelle du contrat de travail peut être envisagée, **y compris si le salarié est en arrêt maladie**.

Il faut toutefois que le consentement du salarié soit donné de manière libre et éclairée (1).

La **maladie n'a aucun impact sur le délai de rétractation**. Le délai n'est pas suspendu pendant le temps de la maladie.

Rappel :

Sauf **en cas de fraude ou de vice du consentement**, une rupture conventionnelle peut être valablement conclue :

au cours de la période de suspension consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle (2) ;

au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son congé de maternité, ainsi que pendant les dix semaines suivant l'expiration de ces périodes (3) ;

avec un salarié déclaré apte avec réserves à l'issue du second examen médical (4) ;

avec un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail (5).

Ces différentes situations n'affectent donc pas les délais légaux à respecter.

(1) *Articles L1237-11 et suivants du Code du travail*

(2) *Cass. Soc. 30 septembre 2014, n°13-16297* (3) *Cass. Soc. 25 mars 2015, n°14-10149*

(4) *Cass. Soc. 28 mai 2014, n°12-28082*

(5) *Cass. Soc. 9 mai 2019, n°17-28767*



31 Puis je demander à mon employeur une dispense pour mon travail tout en étant rémunéré ?

Lorsque l'on décide de rompre son contrat de travail par le biais de la rupture conventionnelle, il existe un délai incompressible d'**environ 5 semaines** qui s'écoule entre l'accord des parties et la rupture effective du contrat de travail.

Durant la procédure, le contrat de travail continue à s'appliquer selon les règles de droit commun. En conséquence, rien n'interdit à un salarié de demander à son employeur de le dispenser de venir travailler.

Cependant, le salaire étant la contrepartie du travail effectué, **le salarié ne peut contraindre son employeur à maintenir sa rémunération** durant la suspension de la prestation de travail.

Le salarié qui ne souhaite pas travailler durant la procédure de rupture conventionnelle a également la possibilité de **prendre des jours de congés payés** durant ladite période.

À noter :

le congé **sans solde** accordé à un salarié à compter de la demande d'homologation ne devrait pas avoir d'incidence sur le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la mesure où les salaires pris en compte pour calculer cette indemnité sont nécessairement antérieurs à la demande d'homologation (1).

(1) Circulaire du 17 mars 2009, article 5.3

32. Les suites de la rupture conventionnelle : indemnité, chômage...

De la signature d'une rupture conventionnelle découle un certain nombre de **conséquences**.

Le salarié dont la rupture conventionnelle du contrat est intervenue perçoit une **indemnité** au moins égale à l'indemnité de licenciement.

La convention de rupture faisant l'objet d'une libre négociation entre le salarié et l'employeur, ceux-ci pourront convenir d'une **indemnisation supplémentaire**.

S'il est apte au travail, à la recherche effective d'un emploi et qu'il remplit les conditions prévues par France Travail pour en bénéficier, le salarié pourra percevoir les **allocations chômage**.



33 Puis-je bénéficier d'heures de recherche d'emploi pendant la rupture conventionnelle de mon contrat ?

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin, d'un **commun accord**, à la relation de travail (1).

Les **heures de recherche d'emploi ne sont pas prévues par la loi**. En revanche, une convention collective ou un contrat de travail peuvent prévoir que suite à son licenciement et pendant la durée de son préavis, le salarié pourra s'absenter pour rechercher un nouvel emploi.

Les parties sont toutefois libres de négocier des heures pour recherche d'emploi lors de la signature de la convention (rémunérées ou non).

(1) *Articles L1237-11 et suivants du Code du travail*

34 Une transaction peut-elle intervenir après la conclusion d'une rupture conventionnelle ?

Oui, la **transaction** et la **rupture conventionnelle** ne sont pas incompatibles, mais sous certaines conditions.

Rappel : la transaction n'est pas un mode de rupture du contrat de travail, contrairement à la rupture conventionnelle. Il s'agit d'un contrat écrit par lequel l'employeur et le salarié font **chacun des concessions pour mettre fin à un conflit, ou en prévenir un** (1).

La transaction postérieure à une rupture conventionnelle **est autorisée** seulement lorsqu'elle intervient **après** l'homologation par la Direction Régionale de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DREETS) ou l'autorisation de l'inspecteur du travail lorsqu'il s'agit d'un salarié protégé.

Elle ne doit pas avoir pour objet un différend lié à la rupture du contrat. Son objet doit plutôt concerner un **différend relatif à l'exécution du contrat de travail**.

Exemples : un rappel de salaire qui n'a pas été prévu par la convention de rupture, ou un rappel d'heures supplémentaires (2).

Dans le cas contraire, c'est-à-dire si la transaction a été conclue pour un différend relatif à la rupture du contrat de travail, elle sera frappée de nullité (3).

Pour résumer, la transaction est admise dans le cadre d'une rupture conventionnelle si et seulement si :

elle **intervient après l'homologation** de la convention ;

elle porte sur les **conditions d'exécution du contrat de travail** (paiement d'heures supplémentaires) et non sur la rupture du contrat.

En outre, la transaction doit se limiter à des éléments qui ne sont pas compris dans la convention de rupture.

(1) *Articles 2044 à 2051 du Code civil*

(2) *Cass. Soc. 25 mars 2015, n°13-23368*

(3) *Cass. Soc. 26 mars 2014, n°12-21136*



35 Quel est le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Comment la calculer ?

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail, le salarié doit percevoir une **indemnité spécifique de rupture conventionnelle**.

Celle-ci ne peut en aucun cas être inférieure au montant de l'**indemnité légale** (celle prévue par la loi) **ou conventionnelle** (celle prévue par votre convention collective) **de licenciement** (1).

Le montant minimum de l'indemnité :

L'indemnité légale de rupture ne peut être inférieure à (2) :

- 1/4** de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3** de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Exemple : l'ancienneté du salarié est de 15 ans et son salaire de référence est de 1 500 euros bruts. L'indemnité légale s'élève à 6 250 euros nets car : [(1 500 euros x 1/4 de mois) x 10 ans] + [(1 500 euros x 1/3 de mois) x 5 années au-delà de 10 ans].

Principe de faveur :

Si l'**indemnité de rupture prévue par la convention collective applicable (indemnité conventionnelle)** est plus favorable au salarié, alors c'est celle-ci qui s'applique et qui constitue le montant plancher de l'indemnité de rupture conventionnelle.

À noter : l'indemnité conventionnelle s'applique même s'il est prévu dans la convention collective qu'elle n'existe que pour tel ou tel type de licenciement.

Exemple : une indemnité plus favorable en cas de licenciement pour motif personnel.

Selon le juge, peu importe qu'une indemnité soit limitée à un type de licenciement, elle doit s'appliquer à la rupture conventionnelle tant qu'elle est **plus favorable** que l'indemnité légale de licenciement (3).

La base de calcul :

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit (4) :

- la moyenne mensuelle des **12 derniers mois** précédant la rupture (ou la moyenne de l'ensemble des mois si le salarié est présent depuis moins de 12 mois) ;
- le **1/3 des 3 derniers mois**. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Concernant la base de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle, les parties n'ont la possibilité d'inscrire, sur la convention, que les 12 salaires versés précédemment à la demande d'homologation.

Il revient donc au salarié de vérifier que ses rémunérations à venir jusqu'à la date effective de la rupture ne modifient pas en sa défaveur la base de calcul de l'indemnité convenue (5).

(1) Article L1237-13 du Code du travail (2) Article R1234-2 du Code du travail

(3) Cass. Soc., 5 mai 2021, n°19-2465 (4) Article R1234-4 du Code du travail (5) Circ. DGT n°2009-04 du 17 mars 2009



36 Quel est le régime social et fiscal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ?

Le **régime social et fiscal** de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle diffère selon que le salarié a atteint ou non l'âge à partir duquel il est en droit de bénéficier d'une pension de retraite, versée par un régime vieillesse de base.

Avant l'âge de la retraite

L'indemnité est **exonérée** d'impôt à hauteur du plus élevé des 3 montants suivants (1) : la totalité du montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;

2 fois le montant de la rémunération brute annuelle perçue l'année précédente dans la limite de 6 fois le PASS (278 208 euros en 2024) ;

50% du montant de l'indemnité perçue dans la limite de 6 fois le PASS (278 208 euros en 2024).

Si le salarié n'est pas en droit de bénéficier d'une pension de retraite

L'indemnité spécifique bénéficie de l'exonération prévue pour les indemnités de licenciement.

L'indemnité est **exonérée** de cotisations sociales, pour sa part non imposable (comme vu ci-dessus) et dans la limite de **2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale** en vigueur à la date du versement (soit 92 736 euros en 2024 (2)).

Lorsque l'indemnité versée dépasse **10 fois le PASS** (soit 463 680 euros en 2024), elle est **soumise à cotisations et contributions sociales** dans son intégralité.

Elle est soumise à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) seulement pour la partie du montant qui excède le montant de l'indemnité légale ou, le cas échéant, conventionnelle.

(1) Article 80 duodecies du Code général des impôts

(2) Arrêté du 19 décembre 2023 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2024



37 Mon employeur peut-il renoncer à ma clause de non-concurrence lors d'une rupture conventionnelle ?

Oui, dans le cadre d'une rupture conventionnelle, votre employeur peut tout à fait renoncer à l'exécution de votre **clause de non-concurrence** pour vous libérer de vos obligations.

Néanmoins, le juge est venu préciser que cette renonciation doit se faire, **au plus tard, le jour de la rupture fixée par la convention** que vous avez signée. Il n'est donc pas possible pour l'employeur d'y renoncer plus tard (sous tel ou tel délai) (1).

En janvier 2024, la Cour de cassation a réaffirmé sa position en rappelant "*qu'en matière de rupture conventionnelle, l'employeur, s'il entend renoncer à l'exécution de la clause de non-concurrence, doit le faire au plus tard à la date de rupture fixée par la convention, nonobstant toutes stipulations ou dispositions contraires*".

Cette obligation a été créée en faveur du salarié, afin de ne pas créer une incertitude quant à sa **liberté de travailler** une fois son contrat de travail rompu.

(1) Cass. Soc., 26 janvier 2022, n°20-15.755

(2) Cass. Soc., 24 janvier 2024, n°22-20201



38 Quelles sont les conditions pour bénéficier des allocations chômage après une rupture conventionnelle ?

Les salariés dont la rupture conventionnelle du contrat est effective, bénéficient, sous conditions, du droit à un revenu de remplacement/allocation d'assurance chômage (1).

Pour bénéficier de l'**aide au retour à l'emploi** (ARE, l'allocation chômage), le demandeur d'emploi doit satisfaire à plusieurs conditions*.

** Les conditions ci-dessous sont exposées sous réserve de modifications à venir. Gabriel Attal a en effet annoncé qu'un décret modifiant notamment les conditions d'ouverture au chômage serait pris d'ici le 1er juillet 2024, pour une entrée en vigueur au 1er décembre 2024.*

Condition tenant au nombre de jours travaillés

Il faut justifier d'au moins **130 jours travaillés** ou **910 heures travaillées** (soit 6 mois environ) au cours des (2) :

24 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les moins de 53 ans ;

36 mois qui précèdent la fin du contrat de travail pour les 53 ans et plus.

Ces 130 jours de travail (ou 910 heures) n'ont pas nécessairement à être effectués en continu, et peuvent avoir été effectués chez un ou plusieurs employeurs.

De plus, les périodes de formation professionnelle peuvent être assimilées à du travail, dans certaines limites.

La durée de versement de l'allocation chômage varie selon les périodes d'emploi.

Autres conditions : Le demandeur d'emploi doit répondre à plusieurs conditions :

être inscrit comme demandeur d'emploi ;

être à la **recherche effective et permanente d'un emploi** (accomplir des actes positifs et répétés en vue de retrouver un emploi, de créer, reprendre ou développer une entreprise) ;

ne pas avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite ou l'âge d'attribution automatique d'une retraite à taux plein si vous ne remplissez pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à l'âge légal de départ à la retraite ;

être **physiquement apte à l'exercice d'un emploi** ;

être en situation de rupture conventionnelle du contrat de travail ; résider sur le territoire.

(1) Articles L5421-1 à L5422-1 du Code du travail

(2) Article 3 de l'annexe au Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, modifié par le décret n°2019-1106 du 30 octobre 2019 ; Décret n°2020-1716 du 28 décembre 2020 portant diverses mesures relatives au régime d'assurance chômage ; Décret n°2021-1251 du 29 septembre 2021 fixant la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions du régime d'assurance chômage



39 Comment est calculée mon allocation chômage après une rupture conventionnelle ?

Le montant de l'allocation versée par l'assurance chômage **varie selon le montant des salaires perçus antérieurement** par le salarié. Ainsi, plus son salaire était élevé et plus son allocation le sera.

Le montant de l'**allocation** journalière **ne peut pas dépasser 75% du salaire journalier de référence**.

Son montant minimal est de **31,59 euros par jour** (depuis le 1er juillet 2023). Le calcul de l'allocation chômage est, selon le résultat le plus élevé :

soit **40,4%** du salaire journalier de référence + **12,95 euros** (depuis le 1er juillet 2023) ; soit **57%** du salaire journalier de référence.

Le **salaire journalier de référence** se calcule de la façon suivante :

salaire brut des 2 années (ou 3 années pour les personnes de 53 ans et plus) précédant la fin du contrat / nombre de jours calendaires correspondant à la durée d'affiliation (jours travaillés et jours non travaillés compris entre le 1er jour du premier contrat et le dernier jour du dernier contrat de cette période de 2 ans (ou 3 ans)).

À savoir : à partir du 7ème mois d'indemnisation, les personnes âgées de moins de 57 ans à la date de fin de contrat de travail, qui percevaient une allocation de plus de 91,02 euros par jour (montant depuis le 1er juillet 2023), se verront appliquer une diminution de 30 % de leur allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).



40 Quand puis-je toucher les allocations chômage après une rupture conventionnelle ?

Le versement de vos allocations chômage ne **début**e pas **immédiatement** à la date de rupture du contrat de travail.

Il débute après écoulement d'un **dé**lai de **carence de 7 jours** (1), auquel peut s'ajouter un **différé d'indemnisation congés payés** et un **différé d'indemnisation spécifique**.

Délai d'attente :

Il est de **7 jours incompressibles, c'est-à-dire** qu'il n'est pas possible de réduire ce délai en deçà. Il s'applique **automatiquement**, sauf si le demandeur d'emploi a déjà été pris en charge par France Travail dans les 12 derniers mois.

Différé d'indemnisation spécifique :

Un différé d'indemnisation spécifique peut rallonger le délai de carence, en fonction des **indemnités supralégales** perçues à la fin de votre contrat. Il s'agit des indemnités de rupture que vous avez touchées **au-delà du minimum légal**, donc les indemnités que vous avez négociées avec votre employeur, au-delà du minimum prévu par la loi.

Sont exclus de l'assiette de calcul du différé d'indemnisation spécifique :

l'ensemble des indemnités ou sommes inhérentes à la rupture du contrat de travail, dont le montant ou les modalités de calcul résultent directement de l'application d'une disposition législative ;

et l'ensemble des autres indemnités ou sommes inhérentes à la rupture attribuées au salarié par le juge.

Ce différé d'indemnisation spécifique peut atteindre **150 jours** (soit 5 mois) lorsque les indemnités de rupture que vous avez négociées en plus sont conséquentes. Il ne peut pas être supérieur à ce plafond.

À noter : le délai prévu avant de percevoir les indemnités chômage désavantage les salariés qui partent avec une **importante prime de départ négociée** dans le cadre d'une rupture conventionnelle (car celle-ci allonge le différé d'indemnisation spécifique).

Différé d'indemnisation spécifique = indemnités supralégales / 102,4.

Exemple 1 : vous percevez 5.000 euros à titre d'indemnité de rupture du contrat, alors que l'indemnité légale aurait dû être seulement de 2.000 euros : $(5.000 - 2.000) / 102,4 = 29$ jours de différé spécifique. Votre différé d'indemnisation spécifique est donc de 29 jours, auquel s'ajoutent les 7 jours de délai d'attente. Vous toucherez vos allocations chômage qu'après 36 jours.

Exemple 2 : vous percevez 21.000 euros à titre d'indemnité de rupture du contrat, alors que l'indemnité légale aurait dû être seulement de 5.000 euros : $(21.000 - 5.000) / 102,4 = 156$ jours de différé spécifique. Compte tenu du plafond applicable, votre différé d'indemnisation spécifique est donc de 150 jours.



A l'expiration du différé spécifique, courent, le cas échéant :

le **différé congés payés**, calculé à partir de la somme des indemnités compensatrices de congés payés versées à l'occasion de toutes les fins de contrat de travail situées dans les 6 derniers mois ;

le **délai d'attente** qui débute après les différés d'indemnisation (spécifique et congés payés), sous réserve d'être inscrit comme demandeur d'emploi avant leur expiration. À défaut, le délai d'attente de 7 jours débute à compter de la date d'inscription auprès de France Travail. Le délai d'attente ne s'applique qu'une seule fois par période de 12 mois.

Différé d'indemnisation congés payés :

Peut également s'ajouter, un différé d'indemnisation congés payés, si une **indemnité de congés payés** vous est versée à la fin du contrat (si vous avez acquis des congés, mais n'avez pas pu les prendre avant la rupture du contrat).

Ce différé « congés payés » se calcule ainsi : **indemnité compensatrice de congés payés perçue ÷ salaire journalier de référence**.

Formule de calcul du salaire journalier de référence : salaires bruts des 12 derniers mois ÷ (nombre de jours travaillés sur les 12 derniers mois x 1,4).

Exemple : si vous percevez 420 euros au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et que votre salaire de référence est de 60 euros par jour : $420 / 60 = 7$. Votre différé d'indemnisation congés payés est de 7 jours et s'ajoutera au délai de carence de 7 jours + différé d'indemnisation spécifique.

Depuis le **1er avril 2020**, le différé d'indemnisation congés payés est **limité à 30 jours**.

(1) Décret n°2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage, Annexe A, Article 22

41 Mon indemnité spécifique de rupture conventionnelle a-t-elle une incidence sur mon allocation chômage ?

Non. Elle n'influe que sur le délai pendant lequel vous ne percevez pas l'allocation.

L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) peut vous être attribuée après votre rupture conventionnelle sous certaines conditions. Son montant va varier selon le **salaire de référence** utilisé par France Travail.

Cependant, toutes les sommes qui vous sont versées au titre des **indemnités de rupture conventionnelles** ne sont **pas utilisées** pour calculer votre salaire de référence.

Votre ARE n'est donc pas impactée par votre indemnité spécifique de rupture conventionnelle !



42 Contentieux : la contestation de la rupture conventionnelle devant le juge

Une fois la convention de **rupture conventionnelle** (RC) signée, une demande d'homologation est envoyée à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Elle s'assure du respect des conditions de forme prévues par la loi et de la liberté de consentement des parties.

Avant l'homologation, le salarié doit être en mesure de bénéficier d'une **garantie de rétractation** dont l'existence conditionne la validité de la convention.

Dès lors que le délai de rétractation est dépassé, le salarié ne peut plus se rétracter : il peut contester la rupture et demander l'**annulation** de la convention.

Le salarié peut saisir le juge pour **contester la rupture conventionnelle** dans plusieurs hypothèses.

Exemples :

*il n'y a pas eu d'**entretien préalable** avec l'employeur ;*

*les délais de **rétractation** ou d'**homologation** n'ont pas été respectés ; le salarié n'a pas eu **les moyens** de se rétracter ;*

*il estime avoir été **contraint d'accepter** la rupture ;*

***le montant de l'indemnité** de rupture conventionnelle ne respecte pas le minimum légal ou conventionnel.*

Comment saisir le Conseil de prud'hommes ? À quelles indemnités peut prétendre le salarié devant le juge ?



43 Comment faire pour contester la rupture conventionnelle du contrat de travail et pour quels motifs ?

La contestation de la rupture conventionnelle du contrat de travail est **possible**. **Saisine du juge**

Dans tous les cas, tout litige relatif à la rupture conventionnelle est de la compétence du **Conseil de prud'hommes** (1).

Concernant le **salarié protégé**, sa rupture conventionnelle étant validée par l'inspecteur du travail, le recours contre la décision de l'inspecteur doit être formé devant **le ministre du Travail** ou devant le **tribunal administratif** (2).

Motifs de contestation

Contrairement à la rétractation pour laquelle il n'est pas besoin d'invoquer un quelconque motif, l'annulation de la convention de rupture conventionnelle doit reposer sur des motifs la justifiant.

La contestation peut notamment porter sur la convention elle-même, sur son homologation ou sur le refus d'homologation.

À noter : l'homologation ne peut pas faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention.

Exemples de cas pour lesquels le juge a accordé l'annulation de la rupture conventionnelle :

*le salarié a été forcé de signer la convention ou qu'il a été **induit en erreur par son employeur sur les conditions de la rupture**. Dès lors que le consentement est vicié, la validité de la rupture est affectée (3) ;*

*la rupture a été conclue dans un **contexte de harcèlement moral** dont le salarié a été la victime, dans la situation où le consentement a été vicié (4). En revanche, l'existence d'un contexte conflictuel ne fait pas obstacle à la validité de la rupture négociée du contrat (5) ; le salarié n'a reçu **aucun exemplaire de la convention** de rupture qu'il a signée (6).*

À savoir : la rupture conventionnelle peut aussi être contestée par l'employeur.

Dans un arrêt du 19 juin 2024, la Cour de cassation a affirmé que lorsque le contrat de travail était rompu en exécution d'une convention de rupture ensuite annulée en raison d'un **vice du consentement de l'employeur, la rupture produisait les effets d'une démission** (7).

En l'espèce, il était reproché au salarié un défaut d'information volontaire (...) sur le projet d'entreprise initié dans le même secteur d'activité auquel étaient associés deux anciens salariés, l'employeur ne s'étant déterminé qu'au regard "du seul souhait de reconversion professionnelle dans le management".

La Cour a retenu la notion de dissimulation intentionnelle par l'un des contractants d'une information dont il savait le **caractère déterminant pour l'autre partie** pour qualifier cette dissimulation de **réticence dolosive** et attacher à la rupture du contrat de travail, les **effets d'une démission**.



Il appartient toutefois à l'employeur de que cette manœuvre a déterminé le consentement de l'employeur à la rupture conventionnelle pour en obtenir la nullité.

Des irrégularités de procédure, des erreurs dans le contenu de la convention ou la mauvaise exécution de la convention par l'employeur peuvent-elles entraîner la nullité ?

Contestation de conditions de forme

Toutes les erreurs de forme commises par l'employeur dans la procédure n'entraînent pas la nullité de la convention.

Exemples de décisions dans lesquelles un salarié n'a pas pu obtenir la nullité de sa rupture conventionnelle :

*il n'a pas été informé de la possibilité qu'il a de **se faire assister lors de l'entretien préalable à rupture conventionnelle** (8) ;*

la convention mentionnait un délai de rétractation inférieur au délai légal, dès lors que cela n'a pas eu pour effet de vicier son consentement, ni de l'empêcher d'exercer son droit de rétractation (9).

Contestation du montant des indemnités

Le montant de **l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle** peut également être contesté devant les juges (lorsqu'il ne respecte pas le minimum imposé par la loi), sans qu'il soit besoin de demander l'annulation de la rupture conventionnelle.

Le salarié ne remet pas en cause la validité de la rupture conventionnelle, mais il conteste le montant de l'indemnité perçue (10).

(1) Article L1237-14 du Code du travail

(2) Article R2422-1 du Code du travail

(3) Articles L1237-11 du Code du travail et 1109 du Code civil, Cass. Soc. 9 juin 2015, n°14-10192 (4) Cass. Soc. 30 janvier 2013, n°11-22332 et Cass. Civ. Soc., 1 mars 2023, n°21-21345

(5) Cass. Soc. 23 mai 2013, n°12-13865

(6) Cass. Soc. 6 février 2013, n°11-27000

(7) Cass. Soc., 19 juin 2024, n°23-10817

(8) Cass. Soc. 19 novembre 2014, n°13-21207

(9) Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-24539

(10) Cass. Soc. 10 décembre 2014, n°13-22134



44 Quel est le délai pour contester la rupture conventionnelle devant le Conseil de prud'hommes ?

Tout litige concernant la rupture conventionnelle d'un contrat de travail peut être porté devant le Conseil de prud'hommes dans un **délai maximal de 12 mois** à compter de la date d'homologation de la convention de rupture par l'autorité administrative (1).

Attention ! Tout recours effectué au-delà de ce délai serait irrecevable dans la forme (même s'il aurait pu l'être au fond).

(1) Article L1237-14 du Code du travail

45 Vers quelle institution dois-je me tourner en cas de litige lié à la rupture conventionnelle ?

Les litiges relatifs à la convention de rupture conventionnelle, l'homologation ou le refus d'homologation relèvent de la compétence du **Conseil des prud'hommes**, à l'exclusion de tout autre recours contentieux administratif (1).

Il est également possible de se tourner vers l'**Inspection du travail** puisqu'elle peut procéder à une conciliation afin de prévenir un éventuel conflit.

À savoir : si vous êtes salarié protégé, votre rupture conventionnelle a été validée ou non par l'inspecteur du travail. Il faut donc vous tourner soit vers le **tribunal administratif**, soit vers le **ministre du Travail** pour un recours hiérarchique.

(1) Article L1237-14 du Code du travail



46 Mon employeur a signé plusieurs ruptures conventionnelles

Peut-il réembaucher des salariés ensuite ou doit-il respecter un délai ?

Oui, après une ou plusieurs ruptures conventionnelles, l'employeur peut très bien réembaucher des salariés sans avoir à respecter de délai de carence entre les deux contrats.

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable, c'est-à-dire que l'employeur et le salarié décident d'un commun accord de mettre fin au contrat de travail. Le salarié est dans une position de départ volontaire.

L'employeur n'a donc pas d'interdiction de réembaucher après avoir signé des ruptures conventionnelles, afin de remplacer le salarié qui a souhaité quitter son poste.

La loi ne prévoit ni délai d'attente, ni priorité de réembauche des salariés ayant signé une convention de rupture conventionnelle.

À noter : le Code du travail ne réserve cette priorité de réembauche qu'au salarié ayant fait l'objet d'un licenciement pour motif économique (1). (1) Article L1233-45 du Code du travail



47 Rupture conventionnelle : le cas de la Fonction Publique

La loi du 6 août 2019 instaure la possibilité de recourir à la **rupture conventionnelle dans la fonction publique** depuis le 1 janvier 2020 (1).

Cette procédure s'applique, sous conditions, à la fois pour la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Concernant les fonctionnaires, il s'agit d'une expérimentation qui devrait prendre fin **le 31 décembre 2025**.

Seul le fonctionnaire titulaire peut convenir d'une rupture conventionnelle. Le fonctionnaire stagiaire n'y a pas droit.

Le fonctionnaire ne peut pas convenir d'une rupture conventionnelle s'il a atteint l'âge minimum de départ à la retraite et justifiez du nombre de trimestres requis pour obtenir une pension de retraite à taux plein.

Il ne peut pas non plus y prétendre s'il est détaché en qualité d'agent contractuel.

Elle est cependant instaurée de manière durable pour les contractuels de la fonction publique en CDI.

Les modalités d'application et l'organisation de la procédure sont définies par décrets (2).

(1) Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72

(2) Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique et Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

(3) Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, Direction générale de l'administration et de la fonction publique, édition 2021



48 Puis-je signer une rupture conventionnelle en tant que contractuel dans la Fonction Publique ?

Oui, depuis le 1er janvier 2020, il est possible pour les **contractuels en contrat à durée indéterminée** de signer une rupture conventionnelle (1).

Seuls fonctionnaires titulaires et les contractuels sous CDI peuvent en bénéficier. Les contractuels en CDD ne sont pas éligibles à ce mode de rupture, tout comme les salariés du privé en CDD ne le sont pas.

Sont également exclus du dispositif : les fonctionnaires **stagiaires** ;

les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à **une pension de retraite** (au minimum 62 ans) ;

les fonctionnaires détachés en qualité d'**agent contractuel**.

Bon à savoir : pour les fonctionnaires titulaires, la possibilité d'avoir accès à une rupture conventionnelle prend fin au 31 décembre 2025 puisqu'il s'agit seulement d'une expérimentation. Pour les contractuels en CDI, ce dispositif est instauré de manière durable.

(1) *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72*



49 Puis-je avoir recours à une rupture conventionnelle en étant fonctionnaire titulaire ?

Oui, vous pouvez conclure une **rupture conventionnelle** si vous êtes **fonctionnaire titulaire** (1). Et ce, quel que soit votre secteur : la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière.

Il s'agit d'une **phase test** de ce dispositif, qui a débuté le 1er janvier 2020 et se terminera le 31 décembre 2025.

Attention, sont exclus du dispositif de rupture conventionnelle : les fonctionnaires stagiaires ;

les fonctionnaires ayant atteint l'âge légal du départ à la retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite à taux plein ;

les fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Le fonctionnaire titulaire qui se trouve dans l'une de ces situations ne peut pas bénéficier d'une rupture conventionnelle.

(1) *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72*



50 Quels sont les effets d'une rupture conventionnelle dans la Fonction Publique ?

Les effets de la rupture conventionnelle dans la fonction publique sont **multiples**. Elle entraîne :

la **radiation des cadres**, la **perte de la qualité de fonctionnaire**, la **fin du contrat** de l'agent contractuel en CDI (1) ;

l'obligation de **rembourser l'indemnité de rupture** à l'État, si l'agent est à nouveau recruté par son administration, au cours des **6 ans** suivant la rupture conventionnelle (1) ;

Elle permet l'ouverture des **droits aux allocations chômage** (aide de retour à l'emploi (ARE)) pour l'agent, s'il remplit les conditions d'attribution (2).

(1) Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 I)

(2) Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 IV)



51 Quelle est la procédure applicable en matière de rupture conventionnelle dans la Fonction Publique ?

La procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique est la suivante (1) :

1. Faire une **demande de rupture conventionnelle** par écrit, à envoyer à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre-décharge.

Si c'est l'agent public qui souhaite la demander, il lui est recommandé d'envoyer sa lettre à son service **des ressources humaines**.

2. Au moins **1 entretien préalable** (minimum 10 jours après réception de la lettre et maximum 1 mois après) pour évoquer :

les **motifs** de la demande et le **principe** même de la rupture conventionnelle ; la fixation de la **date de cessation des fonctions** ;

le **montant de l'indemnité** de rupture conventionnelle qui est envisagé ;

les **conséquences** de la cessation des fonctions (bénéfice de l'assurance chômage, respect des obligations de déontologie, obligation de remboursement de l'indemnité de rupture conventionnelle en cas de réembauche dans la fonction publique dans les 6 ans qui suivent...).

3. **Signature de la convention** de rupture conventionnelle par les 2 parties au moins 15 jours après le dernier entretien.

4. 1 jour franc (jour franc = de 0h à 24h) après la signature, début du **délai de rétractation** de 15 jours.

5. **Cessation des fonctions** au plus tôt 1 jour après l'expiration du délai de rétractation, ou plus tard selon la date fixée par les parties.

Bon à savoir : les modèles de la convention de rupture conventionnelle dans la fonction publique sont fixés par arrêté. Il convient de les suivre scrupuleusement pour que la procédure soit valide (2).

(1) Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

(2) Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique



52 Puis-je me faire assister pendant la procédure de rupture conventionnelle dans la Fonction Publique ?

Oui, le fonctionnaire peut se faire assister par un **conseiller désigné par une organisation syndicale représentative** de son choix durant la procédure de rupture conventionnelle (1).

Qu'est-ce qu'une organisation syndicale représentative ?

Il s'agit d'une organisation syndicale qui dispose d'au moins un siège, selon le cas, au comité social d'administration ministériel, de réseau ou de proximité, au comité social territorial ou au comité social d'établissement de l'établissement ou du groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public dans lequel l'agent exerce ses fonctions ou au comité consultatif national.

À défaut de représentant du personnel relevant d'une organisation représentative, vous pouvez vous faire assister par un **conseiller syndical de votre choix**.

Le conseiller est tenu à une obligation de confidentialité concernant les informations auxquelles il a accès (2).

Si vous souhaitez vous faire assister, vous devez préalablement, avant l'entretien, en **informer l'autorité** (l'autre partie).

(1) Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 I)

(2) Article 3 du Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique



53 Quel est le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle dans la Fonction publique ?

Le montant de l'**indemnité spécifique de rupture conventionnelle** doit être défini dans la convention de rupture signée entre les parties (1).

Elle ne peut être inférieure à (2) :

- > **1/4** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années **jusqu'à 10 ans** ;
- > **2/5ème** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté pour les années à partir de **10 ans et jusqu'à 15 ans** ;
- > **1/2** mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de **15 ans et jusqu'à 20 ans** ;
- > **3/5ème** de mois de rémunération brute par année d'ancienneté à partir de **20 ans et jusqu'à 24 ans**.

Le **montant maximum** de l'indemnité ne peut pas être supérieur à **1/12ème de la rémunération brute annuelle** perçue par l'agent par année d'ancienneté, dans la limite de **24 ans** d'ancienneté.

Pour le calcul de l'indemnité, la rémunération brute de référence à prendre en compte correspond à la rémunération brute annuelle perçue par l'agent public, au cours de l'année civile (1er janvier

- 31 décembre) qui précède celle de la date d'effet de la rupture.

Ne doivent pas être prises en compte dans le calcul de la rémunération de référence :

- les primes et les indemnités** qui ont le caractère de remboursement de frais ; **les majorations et indexations** relatives à une affectation outre-mer ; **l'indemnité** de résidence à l'étranger ;
- les primes et les indemnités** liées au changement de résidence, à la primo-affectation, à la mobilité géographique et aux restructurations ;
- les indemnités** d'enseignement ou de jury ainsi que les autres indemnités qui ne sont pas directement liées à l'emploi.

L'ancienneté tient compte des durées de services effectifs que l'agent a accomplis dans les **3 fonctions publiques**.

(1)Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 I) ; Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

(2)Décret n°2019-1596 du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles



54 Puis-je prétendre aux allocations chômage après une rupture conventionnelle dans la Fonction Publique ?

Oui, lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec votre administration, cela entraîne la **radiation des cadres** et la **perte de la qualité de fonctionnaire**.

Tout comme en droit privé, la rupture conventionnelle dans la fonction publique est considérée comme une **perte involontaire d'emploi**.

Ainsi, l'agent qui signe une rupture conventionnelle avec son administration pourra **bénéficier des allocations chômage** (l'allocation d'aide au retour à l'emploi, ARE) dès lors qu'il remplit les conditions d'attribution (2).

À savoir : ce sont les administrations qui financent ces allocations sur leur propre budget.

(1) *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72*

(2) *Article L5424-1 du Code du travail*

55 Que faut-il mentionner dans la convention de rupture conventionnelle dans la Fonction Publique ?

La rupture conventionnelle résulte d'une convention signée par les deux parties : **le fonctionnaire et l'administration**.

La convention définit les **conditions de la rupture**, notamment le montant de l'**indemnité spécifique** de rupture conventionnelle et la **date de la cession définitive des fonctions** de l'agent (1).

Le **modèle d'une convention de rupture** dans la fonction publique est fixé par arrêté. Il est vivement recommandé de suivre ce modèle pour que la procédure soit valide (2).

(1) *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 et Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, article 5*

(2) *Arrêté du 6 février 2020 fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique*



56 Puis-je travailler à nouveau dans la Fonction Publique après une rupture conventionnelle ?

Oui, mais sous conditions ! Une fois la rupture conventionnelle signée avec votre administration, cela entraîne la radiation des cadres ainsi que la perte de votre qualité de fonctionnaire (1).

Ces effets quant à eux varient selon la fonction publique concernée.

La fonction publique d'État (FPE) :

Si le fonctionnaire retrouve un emploi dans la FPE dans les **6 ans** qui suivent la rupture conventionnelle, il devra **rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle à l'État**. Le remboursement doit intervenir au plus tard dans les 2 ans après le recrutement.

La fonction publique Territoriale (FPT) :

Lorsque le fonctionnaire est à nouveau recruté par son ancienne collectivité dans les **6 ans** suivant la rupture conventionnelle, il devra **rembourser l'indemnité** perçue lors du départ à la collectivité.

Il en sera de même si l'établissement public qui le recrute dépend de son ancienne collectivité ou d'un établissement public auquel il appartient.

L'agent devra également procéder au **remboursement de l'indemnité** s'il est de nouveau recruté par l'établissement public avec lequel il a négocié une rupture conventionnelle ou par une collectivité territoriale qui en est membre.

Le remboursement de cette indemnité devra intervenir dans les 2 ans qui suivent son recrutement.

La fonction publique hospitalière (FPH) :

Tout comme dans les autres fonctions publiques, l'agent de nouveau recruté par son ancien établissement dans les **6 ans** suivant la rupture conventionnelle, doit **rembourser l'indemnité de rupture** à ce même établissement.

Si tel est le cas, son remboursement devra intervenir dans les 2 ans après le recrutement.

(1) Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, article 72 et Décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique, article 8