

Rupture conventionnelle

Mise à jour le 13/01/2015

Qu'est-ce qu'une rupture conventionnelle ?

Une rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail, distinct de la démission ou du licenciement. Cette rupture résulte d'une convention signée entre l'employeur et le salarié, garantissant la liberté de leur consentement. Le salarié pourra bénéficier des allocations d'assurance chômage, ce qui ne serait pas le cas en cas de démission non prévue par la CAF (conjoint ...). **(L1231-1 et 1237-11)**

Procédure légale

- **Article 1237-12 :** Salarié et employeur conviennent d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister.
- **Article 1237-13 :** La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique qui ne peut être inférieure à celle due en cas de licenciement. Elle fixe la date de rupture qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation. A compter de la date de la signature de la convention par le salarié et l'employeur, chacun dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. La rétractation éventuelle doit être formulée par écrit.
- **Article 1237-14 :** La demande d'homologation est envoyée à la DIRECCTE dont dépend l'entreprise, qui dispose d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour s'assurer de la conformité de la demande à la loi. Après ce délai, l'homologation est acquise.

Le délégué du personnel peut être sollicité pour accompagner le salarié lors des entretiens préparant la rédaction de la convention entre salarié et employeur.

Cas d'un salarié protégé

Tous les salariés protégés (représentants du personnel élus, délégués syndicaux, conseillers prud'hommes, représentants de section syndicale, candidats aux élections, anciens détenteurs de mandats ...) peuvent signer une rupture conventionnelle. Les conventions ne font pas l'objet d'une homologation par la Direccte mais sont soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Pour certains salariés protégés, le Comité d'Entreprise (CE) doit être consulté (L2421-3 et L2421-4).

Après un délai de 15 jours calendaires après la date de la signature de la convention les parties envoient par lettre recommandée avec AR à l'inspecteur du travail la convention de rupture, la demande d'autorisation, l'avis du CE. L'inspecteur du travail dispose de 15 jours à compter du lendemain de la réception de la demande. L'inspecteur vérifie en particulier que l'employeur n'a pas exercé de pression sur le salarié.

Il n'y a pas d'accord tacite. Le silence de l'inspection du travail dans les 2 mois suivant la demande vaut décision de rejet. La rupture ne pourra intervenir au plus tôt que le lendemain de la réception d'une autorisation écrite.