

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Mise à Jour : 25 mars 2023 – Pôle Travail

Définition : La rupture conventionnelle est la rupture du contrat de travail conclu d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Cette fiche ne traite pas des procédures relatives aux salariés protégés, ni des procédures de rupture conventionnelle collective.

La rupture conventionnelle n'est possible que pour les salariés en contrat à durée indéterminée.

La procédure de la rupture conventionnelle :



1 - L'entretien

La rupture conventionnelle nécessite au moins un entretien entre le salarié et l'employeur.

Lors de cet ou ces entretien(s) le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, 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.

L'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Le salarié ou l'employeur qui souhaite se faire assister lors de l'entretien doit en informer l'autre partie auparavant.

Cet (ces) entretien(s) doivent permettre de définir les éléments de la convention de rupture.

2 - La convention de rupture

Suite à l'entretien ou aux entretiens, les parties doivent signer une convention sur laquelle doit être inscrite l'indemnité de rupture et la date de rupture.

L'indemnité de rupture doit être **au moins égale** au montant d'une indemnité de licenciement.

Vous trouverez un simulateur permettant de définir le montant de cette indemnité légale sur le lien suivant : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/simulateur/indemnite>

La date de la rupture ne peut être antérieure au lendemain de la date d'homologation de la rupture conventionnelle par la DCSTEP.

3 - Le délai de rétractation.

A la suite de la signature de la convention de rupture, les parties bénéficient toutes les deux d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

Le droit de rétractation se fait par écrit par tout moyen permettant de justifier de la date de réception (lettre remise en main propre, mail avec accusé de réception, LRAR,...).

4 - La télé-déclaration

A la fin de ce délai de rétractation, la partie la plus diligente peut télé-déclarer la rupture conventionnelle sur le site dédié (www.telerc.travail.gouv.fr).

5 - L'instruction de la demande et l'homologation

A la réception de la télé-déclaration, l'administration a un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande. L'absence de réponse de l'administration à la fin du délai d'instruction vaut acceptation.

En cas d'homologation de la rupture conventionnelle par la DCSTEP, l'employeur peut rompre le contrat à la date convenue. Il devra remettre au salarié le solde de tout compte, le certificat de travail et l'attestation pôle emploi.

Tout litige portant sur une rupture conventionnelle est de la compétence du conseil des prud'hommes qui doit être saisi dans un délai maximal de 12 mois après la date d'homologation ou de refus d'homologation.