FICHE PRATIQUE — DROIT DU TRAVAIL

La rupture conventionnelle : comment ça marche ?

Alternative au licenciement et à la démission, elle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin d'un commun accord à un CDI — simple dans son principe, mais encadrée par une procédure précise.

DÉFINITION

Qu'est-ce que la rupture conventionnelle ?

> Un mode de rupture réservé aux **CDI**, qui repose sur un **accord mutuel** entre l'employeur et le salarié. Elle ne peut être imposée par l'une des parties à l'autre : elle suppose un consentement libre et éclairé des deux côtés.

ÉTAPE 1

Les avantages de la rupture conventionnelle

Pour le salarié

Versement d'une **indemnité de rupture** et, sous conditions, ouverture des droits à l'**allocation chômage** — contrairement à une démission simple.

Pour l'employeur

Une rupture sécurisée, négociée à l'amiable, qui limite le risque d'un contentieux ultérieur devant le conseil de prud'hommes.

ÉTAPE 2

Le déroulement de la procédure

1. **Un ou plusieurs entretiens préalables**
   Pour discuter du principe et des conditions de la rupture : date de fin du contrat, montant de l'indemnité.
2. **L'assistance possible**
   Le salarié peut se faire assister par une personne de l'entreprise ou, à défaut de représentant du personnel, par un conseiller extérieur. Si le salarié se fait assister, l'employeur le peut aussi.
3. **La signature de la convention**
   Elle fixe la date de fin du contrat et le **montant de l'indemnité** spécifique de rupture conventionnelle.
4. **Le délai de rétractation**
   Chaque partie dispose de **15 jours calendaires** pour renoncer à la rupture, sans justification, par lettre à l'autre partie.
5. **L'homologation par l'administration**
   La partie la plus diligente saisit la **DDETS**, qui dispose de **15 jours ouvrables** pour instruire — son silence vaut homologation implicite. Pour un salarié protégé, une **autorisation de l'inspection du travail** est requise à la place.

ÉTAPE 3

Le montant de l'indemnité

> Elle ne peut être **inférieure** à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si plus favorable), calculée selon l'ancienneté et le salaire de référence. Rien n'interdit de négocier un montant supérieur.

ÉTAPE 4

Les points de vigilance

Le consentement doit être libre

Signée sous contrainte, harcèlement ou pression, la rupture peut être annulée par le juge, avec les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le respect des délais

Toute irrégularité — délai de rétractation non respecté, défaut d'information sur l'assistance — peut fragiliser la rupture.

Le sort des autres éléments

Clause de non-concurrence, solde de tout compte, portabilité de la mutuelle, restitution du matériel : à anticiper dans la négociation.

L'articulation avec le chômage

Le montant de l'indemnité peut avoir une incidence sur le différé d'indemnisation par France Travail.

> **CONTESTER LA RUPTURE**
>
> Le salarié ou l'employeur peut saisir le **conseil de prud'hommes**, notamment en cas de vice du consentement, dans un délai de **12 mois** à compter de l'homologation. Le juge peut requalifier la rupture, avec des conséquences financières importantes si elle est jugée nulle ou sans cause réelle et sérieuse.

ACCOMPAGNEMENT

Le rôle de l'avocat

Avant la signature

Analyse de la situation du salarié pour évaluer le montant à négocier et anticiper les points sensibles.

Pendant la négociation

Assistance ou conseil en amont des entretiens, pour des demandes précises et argumentées.

En cas de doute sur le consentement

Conseil sur l'opportunité d'exercer le droit de rétractation ou de contester ultérieurement.

En cas de contentieux

Assistance devant le conseil de prud'hommes pour faire valoir ou défendre la validité de la rupture.