



Objet : **Mémo rupture conventionnelle**
Rédigé par : Brunelle IBARA – Virginie ROSSI
Revu par : Hervé GUINARD
Mise à jour du : 3 Juin 2010

La loi du 25 Juin 2008 permet à l'employeur et au salarié de décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation.

La rupture conventionnelle ne peut être mise en œuvre lorsque la rupture est strictement encadrée (congé maternité, arrêt de travail, accident du travail, maladie professionnelle, plan de sauvegarde).

La rupture conventionnelle se décompose en 2 étapes.

L'accord des parties : la signature de la convention de rupture

Lors d'un ou plusieurs entretiens, l'employeur et le salarié conviennent d'une rupture conventionnelle de contrat. Au cours de ces entretiens, les parties peuvent se faire assister.

L'employeur ne peut être assisté que si le salarié fait aussi usage de ce droit et cette assistance est celle, comme pour le salarié, d'un membre du personnel.

Cette volonté commune est attestée par la signature d'une convention destinée à garantir la liberté du consentement des parties.

Contenu de la convention

La convention précise, notamment :

- le montant de l'indemnité de rupture, qui ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou à celui de l'indemnité conventionnelle de licenciement.
- la date de la rupture, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

Sauf accord express des parties, le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant tout le temps que dure la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date fixée pour sa rupture.

L'accord de l'autorité administrative : l'homologation de la convention

Afin d'avoir force légale, la convention de rupture doit être homologuée. Mais pour permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, chacune d'entre elles peut se rétracter, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de signature de la convention, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

A l'issue du délai de rétractation, l'une ou l'autre des parties adresse une demande d'homologation avec un exemplaire de la convention de rupture auprès de l'autorité

compétente où est établi l'employeur ; cette demande d'homologation est établie au moyen d'un formulaire réglementaire.

La DDTE dispose de 15 jours ouvrables pour contrôler la régularité et s'assurer du libre consentement des signataires. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Si la DDTE refuse d'homologuer la convention, l'une ou l'autre des parties peut former un recours.

Synthèse du calendrier des opérations

J : Signature de la convention.

J+15 jours calendaires : envoi de la demande d'homologation. [Le délai de 15 jours démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. S'il expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant\).](#)

J+15 jours calendaires + 15 jours ouvrables : Homologation réputée acquise. [Le délai d'instruction de la demande démarre le lendemain de la réception de la demande par le DIRECCTE. Si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.](#)

Points de vigilance

Pour les salariés protégés, il y a autorisation de l'inspection du travail et non homologation.

Le salarié a droit aux allocations de chômage. Cependant, il faut que la convention ait été homologuée par la direction départementale du travail pour que le salarié puisse s'inscrire comme demandeur d'emploi.