



Rupture conventionnelle

Vérfié le 12 mai 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en CDI() de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle individuelle ou collective est possible sous conditions et indemnisation. Une procédure légale fixe les démarches à respecter. Une convention de rupture doit être rédigée. Elle doit être obligatoirement validée par la Directe().

Individuelle

De quoi s'agit-il ?

La rupture conventionnelle est le seul mode de rupture du contrat de travail à l'amiable entre le salarié et l'employeur.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle avec son employeur perçoit une indemnité de rupture.

Le salarié a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>).

Qui est concerné ?

La rupture conventionnelle est ouverte au salarié employé uniquement en CDI().

Le dispositif ne s'applique pas aux salariés en CDD() ou en contrat temporaire.

Conditions

Critère indispensable : commun accord des parties

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun d'une rupture conventionnelle du contrat de travail.

L'employeur ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié.

De même, le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

Cas d'interdiction de la rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle individuelle est interdite dans les cas suivants :

- Elle est conclue dans des conditions frauduleuses ou en l'absence d'accord conclu entre le salarié et l'employeur
- Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)
- Elle est proposée dans le cadre d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective
- La procédure de rupture conventionnelle vise à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique

La rupture conventionnelle peut être annulée par le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>), si le salarié établit qu'elle a été signée alors que son consentement n'était pas libre. Par exemple :

- La rupture conventionnelle a été signée dans un contexte de harcèlement moral (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2354>).
- L'employeur a exercé des pressions pour inciter le salarié à choisir une rupture conventionnelle

Le salarié peut alors percevoir des indemnités prévues en cas de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>).

Entretien entre l'employeur et le salarié

Le ou les entretiens permettent de définir les conditions de la rupture (date de la rupture, montant de l'indemnité versée par l'employeur, préavis à effectuer ou non). Ces conditions sont indispensables avant toute convention de rupture conventionnelle.

Convocation à un (ou plusieurs) entretien(s)

Il s'agit de la 1^{re} étape de la procédure : l'employeur et le salarié doivent se réunir à l'occasion d'au moins un entretien.

Les conditions de convocation à l'entretien sont librement fixées par le l'employeur et le salarié (date, heure, lieu).

Assistance du salarié

Lors de chaque entretien, le salarié peut se faire assister par soit un salarié de l'entreprise (représentant du personnel (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518>), ou non), soit un conseiller du salarié (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857>), en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise.

Le salarié doit alors en informer l'employeur avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Assistance de l'employeur

Lors de chaque entretien, l'employeur peut se faire assister par :

- soit une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- soit un membre de son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche, si l'entreprise emploie moins de 50 salariés.

Si l'employeur décide de se faire assister durant un entretien, il doit en informer le salarié avant l'entretien (par écrit ou oralement).

Convention de rupture

Contenu

La convention de rupture conventionnelle individuelle fixe les conditions de la rupture du contrat de travail.

Les conditions sont librement définies par l'employeur et le salarié.

Cette convention doit prévoir les conditions suivantes :

- Date de rupture du contrat de travail, fixée au plus tôt au lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail

- Montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Remise au salarié

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié.

Le salarié et l'employeur doivent signer la convention de rupture conventionnelle.

➡ **À savoir** : le non-respect de cette obligation permet au salarié d'obtenir l'annulation de la rupture conventionnelle et le versement des indemnités de licenciement injustifié (sans cause réelle et sérieuse) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1848>). Le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes (CPH) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>).

Rétractation

L'employeur et le salarié disposent d'un droit de rétractation de 15 jours calendaires (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>).

Le délai de rétractation débute le lendemain de la date de signature de la convention. Lorsque le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R33413>), il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) suivant signature de la rupture.

Un simulateur permet de déterminer la date de fin du délai de rétractation :



Rupture conventionnelle - Calcul du délai de rétractation

Ministère chargé du travail

Accéder au
simulateur ↗

(<https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page=calculerdelairetractation>)

Validation de la convention

En l'absence de rétractation dans le délai prévu, la convention doit être adressée à la Direccte (.) pour obtenir sa validation.

La procédure de validation de la convention varie selon que le salarié est protégé (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R54653>) ou non.

Cas général

L'employeur ou le salarié adresse une demande de validation de la convention de rupture :

- soit directement en ligne en utilisant le téléservice TéléRC (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R31493>),
- soit en remplissant le formulaire cerfa n°14598 (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19136>), de demande d'homologation de la rupture conventionnelle.

Le formulaire est à adresser à la Direccte (.).

Où s'adresser ?

- [Direccte](http://direccte.gouv.fr/) (http://direccte.gouv.fr/).

La Direccte dispose d'un délai de 15 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>), à partir du lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande, pour vérifier la validité de la convention. Si le dernier jour de ce délai tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou *chômé* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R33413>), il est prolongé jusqu'au 1^{er} jour ouvrable suivant.

Si la Direccte n'a pas répondu dans le délai de 15 jours, la convention est homologuée.

En cas de refus d'homologation, la Direccte doit motiver sa décision (notamment en cas de non respect d'une étape de la procédure ou de doute sur le libre consentement des parties).

➔ **À savoir** : tout recours concernant la convention, son homologation ou le refus d'homologation doit être présenté au [conseil de prud'hommes](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>), dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

Salarié protégé

La convention de rupture concernant un salarié protégé est soumise non pas à homologation, mais à autorisation de l'inspecteur du travail.



Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié protégé

Cerfa n° 14599*01 - Ministère chargé du travail

Accéder au
formulaire(pdf - 235.3 KB) [➔](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14599.do)
(https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_14599.do)

La convention est adressée à la [Direccte](#) par l'employeur.

L'inspecteur du travail doit s'assurer de la liberté de consentement des parties (en vérifiant notamment qu'aucune pression n'a été exercée en lien avec le mandat du salarié protégé).

En l'absence de réponse de l'inspecteur du travail dans un délai de 2 mois, la demande d'autorisation est considérée comme rejetée.

➔ **À savoir** : tout [recours](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2474) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2474>) (gracieux, hiérarchique ou contentieux) doit être présenté dans les 2 mois suivant la décision de l'inspecteur du travail.

Situation du salarié durant la procédure

Tant que le contrat n'est pas arrivé à sa fin, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.

Il peut prendre des congés payés durant cette période.

Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

Quelle que soit son ancienneté, le salarié qui signe une rupture conventionnelle validée perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, à la fin de la rupture du contrat.

L'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>).

Le calcul de l'indemnité spécifique (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F31539>) varie en fonction de l'ancienneté et de la rémunération.

Vous pouvez estimer le montant de votre indemnité en utilisant le simulateur de calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :



Simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle

Ministère chargé du travail

Accéder au
simulateur ↗

(https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=14)

Fin du contrat

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

Le salarié n'est pas tenu d'effectuer un préavis.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- Certificat de travail (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- Attestation Pôle emploi (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>).
- Solde de tout compte (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>).
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Le salarié perçoit l'indemnité de congés payés (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>), s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

Si le contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910>), la contrepartie financière est due (sauf renonciation à la clause).

À la fin du contrat, le salarié a droit aux allocations chômage s'il remplit les conditions permettant d'en bénéficier (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>).

Collective

De quoi s'agit-il ?

La rupture conventionnelle dite *collective* ne peut pas être proposée par le salarié à son employeur. Seul l'employeur peut avoir l'initiative de la négociation d'un accord collectif portant une rupture conventionnelle collective.

La rupture conventionnelle collective n'est réalisée que dans le cadre d'un accord collectif.

Le salarié qui se porte candidat à la rupture conventionnelle collective donne son accord écrit.

Le salarié qui signe une rupture conventionnelle collective avec son employeur perçoit une indemnité de rupture.

Il a également droit aux allocations de chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>).

Qui est concerné ?

Le salarié n'a aucune obligation à être candidat à la rupture conventionnelle collective.

Si le nombre de salariés candidats est supérieur au nombre maximal de départs envisagés par l'employeur, les salariés concernés par le dispositif sont départagés en fonction de critères.

Ces dispositifs sont fixés dans l'accord portant rupture conventionnelle collective.

 **À noter** : si un salarié protégé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/N518>) est concerné par un accord collectif de rupture conventionnelle, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire. Si un médecin du travail est concerné par un accord collectif de rupture conventionnelle, l'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire, après avis du médecin inspecteur du travail.

Conditions

Critère indispensable : commun accord des parties

Un accord collectif portant rupture conventionnelle collective définit les clauses encadrant les conditions de la rupture d'un commun accord du contrat de travail qui lie l'employeur et le salarié.

L'employeur doit au préalable conclure un accord collectif au niveau de l'entreprise ou de l'établissement et transmettre pour validation le contenu de l'accord à la Direccte () via le portail PSE-RCC.

 **Portail PSE-RCC (Plan de sauvegarde de l'emploi-Rupture conventionnelle collective)**

Ministère chargé du travail

Accéder au
service en ligne 
(https://www.portail-pse.emploi.gouv.fr/PortailPublic/jcms/c_5005/fr/tableau-de-bord?portal=gc_5297)

Contenu de l'accord

L'accord collectif doit obligatoirement indiquer les éléments suivants :

- Conditions d'information du comité social et économique (CSE) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34474>).
- Nombre maximal de départs envisagés, de suppressions d'emplois associées et durée de mise en œuvre de la rupture conventionnelle collective
- Conditions que doit remplir le salarié pour en bénéficier
- Conditions de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés
- Critères de départage entre candidats au départ
- Manières de calculer des indemnités de rupture garanties au salarié
- Mesures d'accompagnement et reclassement externe des salariés sur des emplois équivalents
- Clauses de suivi de l'accord

Validation de l'accord

L'accord doit être validé par la Direccte ().

L'absence de réponse suivant 15 *jours calendaires* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>) après la réception du dossier vaut validation.

L'absence de réponse équivaut à une acceptation implicite.

L'employeur doit alors transmettre une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE et aux salariés signataires de l'accord.

Si la Direccte refuse de valider l'accord, l'employeur doit présenter un nouvel accord qui prend en compte les modifications demandées.

Situation du salarié durant la procédure

Tant que son contrat de travail n'est pas arrivé à expiration, le salarié poursuit son activité dans les conditions habituelles.

Il peut prendre des congés payés durant cette période.

Indemnité spécifique

L'acceptation par l'employeur de la candidature du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle collective vaut rupture du contrat de travail d'un commun accord des parties.

Le salarié bénéficie d'une indemnité de rupture qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>), due en cas de licenciement pour motif économique.

Dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, le salarié n'a pas la possibilité de bénéficier du contrat de sécurisation professionnelle (CSP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13819>).

Le salarié ne bénéficie pas non plus de la priorité de réembauche qui existe dans le cadre d'un licenciement économique.

L'employeur reste libre d'embaucher si sa situation financière s'améliore.

Toutefois, l'employeur n'a aucune obligation de proposer un poste disponible au salarié qui a accepté une rupture conventionnelle collective.

Fin du contrat

La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :

- [Certificat de travail](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>).
- [Attestation Pôle emploi](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>).
- [Solde de tout compte](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>).
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Le salarié perçoit [l'indemnité de congés payés](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24661>), s'il n'a pas pris tous les congés acquis à la date de rupture du contrat.

Si le contrat de travail prévoit une [clause de non-concurrence](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1910>), la contrepartie financière est due (sauf renonciation à la clause).

À la fin du contrat, le salarié a droit aux allocations chômage s'il remplit les [conditions permettant d'en bénéficier](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14860>).

Textes de référence

- Code du travail : articles L1237-11 à L1237-16 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071189&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000019071189&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Code du travail : articles L5422-1 à L5422-2-1 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195891&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195891&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
- Code du travail : articles L1237-19 à L1237-19-14 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035623967&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
(<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000035623967&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Rupture conventionnelle collective
- Instruction DGT du 8 décembre 2009 relative à l'indemnité de rupture conventionnelle d'un CDI (PDF - 84.0 KB) [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122009/TRE_20090012_0110_0001.pdf)
(https://travail-emploi.gouv.fr/publications/picts/bo/30122009/TRE_20090012_0110_0001.pdf)
- Circulaire DGT n°2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle d'un CDI (PDF - 65.4 KB) [↗](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_n_2009-04_du_17_mars_2009.pdf)
(https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_n_2009-04_du_17_mars_2009.pdf)
- Circulaire DGT n°2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'examen de la demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un CDI (PDF - 3.4 MB) [↗](http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2755.pdf)
(http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2009/04/cir_2755.pdf)

Services en ligne et formulaires

- Demande en ligne d'homologation d'une rupture conventionnelle (TéléRC) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R31493>)
Téléservice
- Demande d'homologation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19136>)
Formulaire
- Demande d'autorisation d'une rupture conventionnelle d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) d'un salarié protégé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R15060>)
Formulaire

- Rupture conventionnelle - Calcul du délai de rétractation
(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R42522>)
Simulateur
- Simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle
(<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32720>)
Simulateur

Pour en savoir plus

- Foire aux questions sur la rupture conventionnelle d'un CDI [↗](https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=50)
(https://www.telerc.travail.gouv.fr/RuptureConventionnellePortailPublic/jsp/site/Portal.jsp?page_id=50)
Ministère chargé du travail