5. Peut-on se rétracter ?

Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et de permettre à chaque partie de mesurer la portée de sa décision, la loi :

- **impose un délai minimum** entre la signature de la convention et sa transmission à l'inspecteur·trice du travail pour homologation ou pour autorisation ;
- **permet à chaque partie de revenir sur sa décision durant ce délai** (ce que l'on appelle « droit de rétractation »).

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le/la salarié·e, l'un et l'autre disposent d'un **délai de 15 jours calendaires** (tous les jours de la semaine sont comptabilisés) pour exercer ce **droit de rétractation.**

Celui-ci est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date d'envoi, le mieux étant de le faire par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

Le délai de rétractation mentionné ci-dessus démarre au lendemain de la signature de la convention de rupture. Si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

La loi n'impose pas à la partie qui décide de se rétracter de motiver sa décision.

L'une des 2 parties doit envoyer la convention à l'inspection du travail (DRIEETS) qui a un délai de 15 jours ouvrables pour la refuser si un élément (calcul de l'indemnité le plus souvent) n'est pas conforme à la législation. Il est conseillé au/à la salarié·e de faire parvenir cette convention à l'inspection du travail. À l'issue de ce délai de 15 jours, si la DRIEETS n'a pas exprimé son refus, la rupture est validée.

Dans les conditions fixées par la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail », l'employeur et le/la salarié·e peuvent convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Cette rupture conventionnelle du contrat de travail obéit à une procédure spécifique : entretien(s) entre les deux parties, homologation de la convention… Elle est entourée d'un certain nombre de garanties pour le/la salarié·e et lui ouvre droit, dans les conditions de droit commun au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage. Ne pas confondre avec la rupture conventionnelle collective, qui lie l'employeur et le/la salarié·e par un accord collectif (signé avec les organisations syndicales représentatives majoritairement) portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'ensemble des fiches «Connaître ses droits pour les faire appliquer» est disponible à cette adresse : https://www.solidaires.org/-Les-fiches-Connaitre-ses-droits-

Solidaires, un outil au service des salarié·e·s… quel que soit leur statut !

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation…
Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié·e·s et transformation de la société :
- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié·e·s, chômeur·euse·s, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Contacter Solidaires :
Dans votre département : https://solidaires.org/se-syndiquer/les-solidaires-locaux/
Dans votre secteur professionnel : https://solidaires.org/se-syndiquer/les-syndicats/

Cefi Solidaires

N° 40
Avril 2025

La rupture conventionnelle

en 5 questions

Union syndicale Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

1. La rupture conventionnelle, c'est quoi ?

La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au/à la salarié·e de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle n'est ni un licenciement ni une démission ; **elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.**

Elle résulte d'une convention signée entre l'employeur et le/la salarié·e. Cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

La rupture conventionnelle n'est pas applicable aux ruptures de contrats de travail résultant :

- des accords collectifs de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Dépourvue de motif autre que la commune volonté des parties de rompre le contrat, une rupture conventionnelle peut intervenir si l'entreprise rencontre des difficultés économiques qui l'amènent à se séparer de certains de ses salarié·e·s. Pour autant, elle ne peut être utilisée comme un moyen de contourner les règles du licenciement économique collectif.

Elle ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage dans les conditions de droit commun (activité préalable suffisante, recherche active d'emploi…).

2. Quelle est la procédure ?

L'employeur et le/la salarié·e conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.
Au cours de cet ou ces entretiens, le/la salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un·e salarié·e titulaire d'un mandat syndical ou membre d'une institution représentative du personnel ou tout·e autre salarié·e ;
- soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un·e conseiller·e du salarié·e choisi·e sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Cette liste est consultable auprès de Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (dans chaque section d'inspection du travail) et dans chaque mairie du département où a lieu l'entretien. Si le/la salarié·e choisit de se faire assister dans les conditions précisées ci-dessus, il/elle doit en informer l'employeur avant le ou les entretiens. Dans ce cas, l'employeur peut lui-même se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salarié·e·s, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche. L'employeur qui souhaite se faire assister doit également en informer le/la salarié·e, avant le ou les entretiens.

La liste des personnes susceptibles d'assister le/la salarié·e ou l'employeur est donc limitative : un avocat, un expert-comptable, par exemple, ne peuvent pas assister à ces entretiens.

Au moment du départ de l'entreprise, l'employeur doit remettre au/à la salarié·e un certificat de travail et un exemplaire de l'attestation Pôle emploi. Il doit également établir, en double exemplaire, un reçu pour solde de tout compte, dont la signature par le/la salarié·e peut influer sur les délais de recours.

3. Quel est le contenu de la convention ?

La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le/la salarié·e définit les conditions de cette rupture.

Cette convention fixe notamment :

- la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation de la convention par l'autorité administrative.
- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, versée au/à la salarié·e.

4. Quelles sont les indemnités dues au/à la salarié·e ?

À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le/la salarié·e doit percevoir **une indemnité spécifique de rupture conventionnelle** dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (sauf dans certains cas) si elle est plus favorable. La base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le/la salarié·e a moins d'une année d'ancienneté, l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle lui est due au prorata du nombre de mois de présence. S'il/elle quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité des congés payés acquis, le/la salarié·e a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, ainsi qu'à l'ensemble des éléments de rémunération dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat de travail.