

La rupture conventionnelle du contrat de travail

Cette fiche technique s'adresse aux EHPAD et aux entreprises de services à la personne.

La rupture conventionnelle, introduite en 2008, est devenue un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) très répandu. En 2022, on comptabilisait 503 709 ruptures conventionnelles individuelles, et la tendance se confirme avec 126 600 ruptures au 2ème trimestre 2024 (source : Dares).

Ce mode de rupture amiable présente des avantages et des inconvénients pour les deux parties :

- **Pour le salarié** : possibilité de quitter son emploi avec une indemnité et l'assurance chômage, tout en négociant les conditions de son départ. Cependant, l'indemnité peut être inférieure à celle d'un licenciement abusif, et le délai de carence pour l'assurance chômage parfois plus long.
- **Pour l'employeur** : simplification de la rupture du contrat et limitation des risques de contentieux. En contrepartie, versement d'une indemnité et risque de refus d'homologation par la DREETS.

Cette fiche dresse un point complet sur son champ d'application et la procédure qu'il convient de respecter. Elle est à jour des dernières jurisprudences en la matière.

Textes de référence :

- ANI du 11 janvier 2008 et avenant d'interprétation du 12 janvier 2009
 - Articles L. 1237-11 et suivants du Code du travail
 - Article R. 1237-3 du Code du travail
 - Articles L.242-1, L. 136-1-1 et L.137-12 du code de la Sécurité sociale
 - Décret n°2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement
 - Arrêtés du 18 juillet 2008 (JO du 19) et 28 juillet (JO du 6 août)
 - Circulaire DGT n° 2008-11 du 22 juillet 2008 relative à l'homologation
 - Circulaire DGT n° 2009-04 du 17 mars 2009 relative à la rupture conventionnelle
 - Circ. DSS/CGPD/SD5B n°2009-210 du 10 juillet 2009
 - Lettre circulaire ACOSS 2012-0000017 du 20 février 2012
 - Article 47 et 48 a de la CCU
 - Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-28767
 - Cass. soc. 29 janvier 2020, n° 18-24296
 - Cass. soc. 5 juin 2019, n° 18-10901
 - Cass. soc. 3 juillet 2019, n° 17-14232
-

Cass. soc., 6 janv. 2021, no 19-18.549

1. L'ESSENTIEL	3
2. NOTION ET CHAMP D'APPLICATION.....	3
3. CONCLUSION DE LA CONVENTION DE RUPTURE	5
4. HOMOLOGATION DE LA CONVENTION DE RUPTURE.....	9
5. RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	12
6. LITIGE.....	15
7. SYNTHÈSE	17
8. ANNEXE 1. MODELE DE CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CDI	19

1. L'essentiel

- ✓ La rupture conventionnelle ne peut être conclue qu'avec un salarié en CDI.
- ✓ L'employeur et le salarié peuvent convenir d'une telle rupture même si le salarié est protégé (sous réserve de l'autorisation de l'inspecteur du travail).
- ✓ La décision est prise à la suite d'un ou plusieurs entretien(s) obligatoire(s) lors duquel les parties peuvent se faire assister.
- ✓ La convention de rupture définit les conditions de celle-ci (date de rupture et montant de l'indemnité).
- ✓ Chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter de la signature pour se rétracter.
- ✓ À l'expiration de ce délai, une demande d'homologation ou d'autorisation doit être effectuée auprès de la DREETS qui disposera d'un délai de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande pour vérifier le consentement des parties.
- ✓ L'éventuel recours contre cette décision devra être formé devant le Conseil de prud'hommes dans un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la rupture conventionnelle.
- ✓ La rupture définitive du contrat intervient à la date prévue dans la convention, qui ne peut être antérieure au lendemain de l'homologation.
- ✓ Le salarié perçoit une indemnité de rupture au moins égale au montant de l'indemnité légale ou l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est plus avantageuse, et ouvre droit pour le salarié aux allocations chômage.

A noter :

Une rupture conventionnelle prend au moins un mois et demi, mais elle peut aller jusqu'à deux mois ou plus en cas de difficultés. Exemple : Nécessité de plusieurs entretiens préalables, difficultés à trouver un accord sur les conditions de la rupture (date, indemnité...), retards dans la transmission des documents, demande d'informations complémentaires par la DREETS, etc.

2. Notion et champ d'application

A - Définition

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun des conditions de la rupture du CDI qui les lie, en signant une convention soumise à une homologation administrative (ou à une autorisation s'agissant des salariés protégés).

Ni l'employeur, ni le salarié, ne peut imposer la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle doit garantir la liberté du consentement des parties.

B - Ruptures et salariés visés

1. PRINCIPE ET EXCLUSION

Seuls les salariés en CDI sont concernés par la rupture conventionnelle.

A noter :

Il est impossible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en CDD ou bien en contrat d'apprentissage.

De même, il est impossible de conclure une rupture conventionnelle :

- Lorsque le salarié est en période d'essai ;
- Dans le cadre de ruptures de contrat de travail prévues par un accord collectif de GPEC ou portant ruptures conventionnelles collectives ;
- Dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Tous les employeurs et tous les salariés en CDI peuvent conclure une rupture conventionnelle y compris si le salarié est, notamment :

- Délégué syndical ;
- Membre élu du CSE ;
- Représentant syndical au CSE ;
- Représentant de proximité ;
- Conseiller du salarié, chargé d'assister les salariés lors de l'entretien préalable au licenciement ;
- Conseiller prud'homal.

2. EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Sauf en cas de fraude, ou de vice du consentement, la rupture conventionnelle peut être conclue pendant la suspension du contrat consécutive à un **accident du travail ou à une maladie professionnelle** (Cass. Soc. 30 septembre 2014, n°13-16297).

Cette position est à l'opposé de celle de l'administration, qui préconisait de ne pas conclure de rupture conventionnelle lorsqu'un salarié était en accident du travail (Circ. DGT di 17 mars 2009).

Pour les EHPAD : pour les salariés dont le contrat est suspendu pour **maladie, la CCU prévoit en principe un délai de maintien dans l'emploi de 6 mois (art. 83-1)**. Une fois ce délai écoulé, rien n'interdit de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié en arrêt maladie (Cass. soc. 30 septembre 2013, n° 12-19711).

Concernant les **salariés déclarés inaptés**, un revirement de la jurisprudence est intervenu. En effet, plusieurs arrêts de la Cour de cassation et des circulaires DGT indiquaient qu'une rupture conventionnelle ne pouvait être conclue avec un salarié déclaré inapte.

Récemment, la Cour de cassation est revenue sur sa position et pose le principe selon lequel, sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une convention de rupture peut être **valablement** conclue par un salarié déclaré inapte à son poste à la suite d'un accident du travail. Cette solution est transposable en cas d'inaptitude non professionnelle (Cass. soc. 9 mai 2019, n° 17-28767).

Sauf en cas de fraude ou de vice du consentement, une rupture conventionnelle peut valablement être conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre de son **congé maternité** ainsi que pendant les 4 semaines suivant l'expiration de ces périodes (Cass. soc. 25 mars 2015, n° 14-10149).

La Cour de cassation a précisé récemment qu'un différend entre l'employeur et le salarié n'affecte pas par lui-même la validité de la convention de rupture (Cass. soc. 15 janvier 2014, n° 12-23942).

3. EN CAS DE DIFFICULTES ECONOMIQUES

Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié.

Remarque :

La rupture conventionnelle ne peut se substituer à un licenciement économique. Elle ne doit pas être utilisée pour contourner les obligations légales en matière de licenciement collectif, notamment la mise en place d'un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) (Instr. DGT no 2010-02, 23 mars 2010).

4. VICE DU CONSENTEMENT EN CAS DE DISSIMULATION D'UN PSE

La jurisprudence précise que si l'employeur dissimule au salarié l'existence d'un PSE en cours de préparation et que cette dissimulation a influencé sa décision d'accepter la rupture conventionnelle, la rupture sera jugée nulle (Cass. soc., 6 janv. 2021, no 19-18.549). Le salarié pourra alors contester la rupture devant le Conseil de Prud'hommes.

Tenu d'une obligation de transparence, l'employeur doit veiller à ce que le salarié ne subisse aucune pression pour accepter la rupture conventionnelle.

3. Conclusion de la convention de rupture

La rupture conventionnelle est soumise à un formalisme précis pour garantir la liberté du consentement des parties.

L'employeur ou le salarié peuvent prendre l'initiative de la rupture conventionnelle. Si l'autre partie accepte d'engager la procédure, au moins un entretien est obligatoire (voire plusieurs) afin de discuter des conditions de la rupture (date, montant de l'indemnité...).

A noter :

La rupture conventionnelle repose sur le principe fondamental du libre consentement. Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Tout vice du consentement (violence, menace, harcèlement moral...) entraîne la nullité de la convention de rupture.

Exemples de vices de consentement:

Pressions ou menaces : "Si tu ne signes pas la rupture conventionnelle, je te licencie pour faute grave." (Cass. Soc. 13 mai 2013, n° 12-13865).

Harcèlement moral : Un salarié victime de harcèlement moral et en souffrance psychologique ne peut pas donner un consentement libre et éclairé. (Cass. soc. 29 janvier 2020, n° 18-24296).

Par principe et sauf accord express des parties, **le contrat continue de s'exécuter** pendant toute la durée de la procédure d'élaboration et d'homologation.

Une fois formalisé par une convention écrite, la convention de rupture est ensuite soumise à l'homologation de la DREETS (Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités).

A noter :

Le contrat ne peut pas être rompu si la DREETS refuse l'homologation. Dans ce cas, le salarié ne pourra pas partir de l'établissement.

A - Organisation d'au moins un entretien préparatoire

1. PRINCIPE DE L'ENTRETIEN : LIBERTE D'ORGANISATION

L'employeur et le salarié doivent convenir **d'au moins un entretien préparatoire**. Ni la loi ni son décret d'application n'imposent un quelconque délai ou un formalisme à ces entretiens.

Par mesure de prudence et afin de se ménager une preuve, il est au moins recommandé de convoquer le salarié à cet entretien par le biais d'un écrit (remis en mains propres ou envoyé par lettre recommandée avec accusé réception). Si le salarié en fait la demande, il est conseillé de l'indiquer sur la convocation.

Le but de l'entretien préparatoire est d'indiquer au salarié quels sont les droits en cas de rupture conventionnelle. Il doit pouvoir recueillir les informations et les avis nécessaires à sa décision.

Il convient par exemple d'indiquer au salarié la possibilité qu'il a de joindre le service public pour l'emploi qui pourra l'aider à prendre sa décision.

Dans le cas où cette possibilité n'aurait pas été mentionnée, cela n'entraînera pas la nullité de la convention de rupture (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-25951).

Il est également possible de lui communiquer les textes en vigueur sur le montant de l'indemnité de rupture.

Afin de prouver aisément la garantie du libre consentement des parties, l'organisation d'un second entretien peut être conseillée.

2. ASSISTANCE AU COURS DE L'ENTRETIEN : CHACUNE DES PARTIES A LA POSSIBILITE DE SE FAIRE ASSISTER

Si tel est le cas, le salarié doit, **avant l'entretien**, en informer l'employeur et ce, par tous moyens et dans un délai raisonnable. Le salarié est alors, assisté par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, représentant du personnel ou non.

En l'absence de représentants du personnel dans l'entreprise, le salarié peut demander à être assisté par un membre du personnel ou par un conseiller inscrit sur une liste départementale établie par le préfet.

A noter :

La Cour de cassation a considéré que l'absence d'information du salarié sur la possibilité de se faire assister, lors de l'entretien au cours duquel les parties au contrat de travail conviennent de la rupture du contrat, ne remettait pas en cause la validité de la rupture conventionnelle (Cass. Soc. 29 janvier 2014, n°12-27594).

L'employeur ne peut être assisté que si le salarié l'est lui-même (article L 1237-12 du Code du travail). Il peut recourir à une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou si l'entreprise a moins de

50 salariés par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

L'assistance de l'employeur par son avocat est totalement exclue.

A noter :

L'assistance de l'employeur lors de l'entretien préalable ne peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle que si elle a engendré une contrainte ou une pression pour le salarié que se présente seul à l'entretien. A défaut pour le salarié de rapporter la preuve de cette contrainte ou de cette pression, la rupture conventionnelle reste valable (Cass. soc. 5 juin 2019, n° 18-10901).

A noter :

Il appartient au salarié de prouver l'absence d'entretien. Dans cette situation, la rupture conventionnelle est nulle (Cass. soc. 1-12-2016 n° 15-21.609).

B - Convention de rupture

1) CONTENU OBLIGATOIRE :

La convention de rupture doit comporter les éléments suivants (article L 1237-13 du Code du travail) :

- **Date de rupture du contrat** : Elle ne peut intervenir avant le lendemain de l'homologation par la DREETS.
- **Montant de l'indemnité de rupture** : Il ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est plus favorable. Il convient de comparer l'indemnité légale et l'indemnité prévue par la convention collective et de faire bénéficier le salarié de la plus avantageuse.

2) FORMALITES :

La convention doit être datée et signée par les parties et comporter la mention manuscrite « *lu et approuvé* ».

La signature de la convention de rupture peut intervenir dès la fin de l'entretien où l'employeur et le salarié ont trouvé un accord sur la rupture conventionnelle, la loi n'imposant pas de délai entre les deux (Cass. Soc. 3 juillet 2013, n° 12-19268).

Un exemplaire de la convention signée doit être remis au salarié. Cette remise est essentielle pour garantir son libre consentement et lui permettre d'exercer son droit de rétractation en connaissance de cause (Cass. Soc. 6 février 2013, n° 11-27000).

L'employeur doit être en mesure de prouver la remise de l'exemplaire au salarié. Un accusé de réception signé par le salarié est recommandé.

Le non-respect de l'obligation de remise d'un exemplaire peut entraîner la nullité de la rupture conventionnelle (Cass. soc. 3 juillet 2019, n° 17-14232)

A noter :

Nous vous conseillons de faire signer par le salarié un document attestant qu'il a bien reçu un exemplaire de la convention de rupture conventionnelle.

3) CAS PARTICULIERS DES SALARIES PROTEGES

Le contrat des membres élus du CSE (titulaires et suppléants), des représentants syndicaux au CSE et des représentants de proximité ne peut être rompu qu'après avis de cette instance dans les entreprises d'au moins 50 salariés (et dans celles de moins de 50 salariés si des dispositions conventionnelles l'imposent).

Ce n'est qu'une fois l'avis du CSE recueilli que la convention pourra être signée et que l'inspecteur du travail pourra être saisi.

En l'absence d'une telle instance, l'inspecteur du travail est saisi directement.

En l'absence de CSE, lorsque sa mise en place est obligatoire, il convient de préciser cette absence dans la demande d'homologation et de joindre le procès-verbal de carence des élections du CSE.

4) FORMULAIRES ET SERVICE EN LIGNE :

a. LES MODELES DE FORMULAIRES :

La convention peut ainsi être établie sous forme du formulaire officiel mis à disposition par l'administration, accessible via les liens ci-dessous. Elle peut également être rédigée de manière plus détaillée (voir annexe 1).

Pour un salarié en CDI : [Formulaire CERFA n°14598](#)
Pour un salarié protégé : [Formulaire CERFA n°14599](#)

b. SERVICE EN LIGNE TELERC :

Un service en ligne, appelé "TéléRC", permet de saisir les demandes d'homologation et de remplir le formulaire Cerfa servant de convention de rupture. Ce service est accessible à l'adresse suivante : <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>

C - Droit de rétractation

1. DELAI

À compter de la date de signature de la convention de rupture, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Ce délai commence à courir le lendemain de la signature et expire à minuit le 15ème jour.

Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou jour férié, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

A noter :

La rétractation est opposable dès lors qu'elle a été envoyée dans le délai de 15 jours, quand bien même elle aurait été reçue après l'expiration du délai (Cass. soc., 14 févr. 2018, no 17-10.035).

Une erreur sur la date de fin du délai de rétractation ne peut entraîner la nullité de la convention de rupture **que** :

- Si l'erreur de date a pour effet de vicier le consentement du salarié ;
Ou
- Si l'erreur empêche le salarié d'exercer son droit de rétractation.

(Cass. Soc. 29 janvier 2014, n° 12-24539)

2. FORME

Le droit de rétractation est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (article L 1237-13 du Code du travail).

Pour éviter tout litige, il est conseillé d'utiliser un mode d'envoi permettant de prouver la date de réception, comme une lettre recommandée avec accusé de réception ou une remise en main propre contre décharge.

Un courriel peut également être utilisé, mais il appartient à la partie qui se rétracte de justifier de la date de réception par l'autre partie.

La rétractation n'a pas à être motivée.

4. Homologation de la convention de rupture

A - Procédure d'homologation (salariés non protégés)

1. DEMANDE D'HOMOLOGATION :

À compter du lendemain de la fin du délai de rétractation de 15 jours calendaires, **et pas avant**, la partie la plus diligente (employeur ou salarié) envoie la demande d'homologation à la DREETS avec un exemplaire du formulaire et, le cas échéant, de la convention annexe.

À noter :

La demande d'homologation peut être effectuée en ligne à l'adresse suivante :
<https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil>

Exemple :

Pour une convention signée le 1er décembre, le délai expire le 16, la demande peut être envoyée le 17.

L'envoi par lettre recommandée avec accusé réception est vivement recommandé ; une remise directe à l'administration peut être envisagée (il conviendrait alors d'obtenir un récépissé de dépôt pour garantir la preuve du dépôt).

La demande est adressée à la DREETS dont relève l'établissement où est employé le salarié. En cas d'erreur, la DREETS initialement saisie à tort fera suivre à celle territorialement compétente mais le délai n'aura pas commencé à courir.

La demande doit contenir le formulaire réglementaire (annexe 1 et 2 ; les modèles comprennent à la fois la demande et la convention type)

2. RECEPTION DE LA DEMANDE :

Au jour de la réception de la demande, la DREETS doit apposer sur le dossier le timbre à date du jour d'arrivée.

Si le dossier est incomplet, la DREETS en informera les parties par le biais d'une notification d'irrecevabilité de la demande.

Si le dossier est complet, la DREETS adresse à chaque partie un accusé réception sur lequel il spécifie :

- la date d'arrivée de la demande,
- la date à laquelle le délai d'instruction expire,
- la mention qu'à défaut de décision dans le délai d'instruction, l'homologation sera réputée acquise.

3. REGLES GENERALES D'INSTRUCTION DE LA DEMANDE :

L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour instruire la demande (exclusion du dimanche et des jours fériés habituellement chômés par la DREETS) à compter du premier jour ouvrable qui suit la réception de la demande.

Exemple :

Pour un dossier parvenu le 21 décembre 2020, le délai débute le 22 décembre 2020 et expire le 09 janvier 2021 à minuit.

La circulaire ministérielle du 22 juillet 2008 précise que si les deux parties font, chacune, parvenir une demande, le délai d'instruction débutera à partir du premier dossier arrivé.

4. LES POINTS DE CONTROLE DE LA DREETS :

La même circulaire précise que l'homologation n'est pas une autorisation. Il ne doit s'agir que de vérifier si les garanties offertes par la loi ont été respectées, et plus particulièrement que le consentement libre et éclairé est présent et qu'il ne s'agissait pas d'un moyen de détourner les procédures légales.

La DREETS doit être tout à la fois « *mesuré et vigilant quant aux abus éventuels* » (circulaire)

Afin de vérifier le consentement des parties, le contrôle portera sur :

- les informations relatives aux parties (identité et adresse),
- l'ancienneté du salarié calculée en années et en mois,
- les éléments de rémunération (notamment les 12 derniers mois de salaire) pour déterminer la base de calcul de l'indemnité de rupture,
- la vérification de l'indemnité de rupture conventionnelle,
- la tenue d'au moins un entretien,
- le(s) assistant(s) des parties,
- la signature de la convention,
- la date envisagée de rupture du CDI,
- le respect du droit de rétractation.

5. DECISION DE LA DREETS :

Le rejet par la DREETS ne peut être que motivé et doit intervenir dans le délai de 15 jours d'instruction. Dans ce cas, **les parties restent liées par le contrat de travail**. Le salarié ne peut pas quitter l'entreprise.

La DREETS peut également accepter tacitement (absence de réponse dans le délai) ou expressément (notification dans les 15 jours d'une réponse positive).

B - Procédure d'autorisation (pour les salariés protégés)

L'autorisation de l'inspection du travail est obligatoire pour tout salarié protégé.

Pour certains d'entre eux (membre du CSE, représentant de proximité, représentant syndical au CSE), il conviendra dans un premier temps de réunir (le cas échéant) le CSE (si l'entreprise en dispose) afin qu'il donne son avis sur le projet de rupture. Ce n'est qu'ensuite que la rupture conventionnelle peut être signée.

En l'absence de CSE, la convention de rupture pourra être signée après le ou les entretiens préalables.

Il résulte de l'article R 2421-1 du Code du travail que la demande d'autorisation doit être effectuée dans les 15 jours qui suivent cette réunion de comité d'entreprise.

En pratique, ce délai ne pourra jamais être respecté car il convient par ailleurs de respecter également le délai de rétractation. En effet, l'envoi à l'inspection du travail pour instruction du dossier doit, lui, intervenir après l'expiration du délai de rétractation.

Il convient donc selon toute vraisemblance de respecter le délai de rétractation après la signature de la convention.

La demande d'autorisation de rupture conventionnelle du contrat de travail d'un salarié protégé incombe à l'employeur et à lui seul.

La demande est transmise par lettre recommandée avec accusé de réception accompagnée, le cas échéant, du procès-verbal de la réunion du CSE.

La demande est accompagnée du formulaire de rupture conventionnelle spécifique aux salariés protégés.

Lors de l'instruction, l'inspecteur du travail vérifie le consentement des parties et l'absence de toute pression de la part de l'employeur qui se rattacherait notamment à l'exercice du mandat.

Il semble, sous peine d'irrecevabilité de la demande d'autorisation, que l'administration du travail exige le recours au modèle publié et que les parties y apposent la mention « *lu et approuvé* ».

5. Rupture du contrat de travail

A - Date de la rupture

Le contrat peut être rompu à compter :

- **Du lendemain du jour de la notification de l'homologation ou de l'autorisation**
- **En cas de silence de la DREETS, après l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables.**

En cas de rupture conventionnelle conclue avec un **salarié protégé**, la rupture ne peut intervenir qu'une fois **l'autorisation de l'inspecteur du travail délivrée**. Le **silence** de l'inspecteur du travail **ne vaut pas autorisation**.

Les parties peuvent également indiquer une autre date postérieure à ces dates planchers. Un préavis est donc tout à fait envisageable.

B - Indemnité de rupture

1. MONTANT

L'indemnité légale est fixée par l'article R.1234-2 du Code du travail qui prévoit :

- Un **quart de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années **jusqu'à dix ans** ;
- Un **tiers de mois de salaire** par année d'ancienneté pour les années **à partir de dix ans**.

Comme actuellement, l'indemnité est calculée par année complète. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

Le mois de salaire retenu est :

- Soit la moyenne des trois derniers mois de salaire ;
- Soit la moyenne des douze derniers mois. En cas de durée de service inférieure, la moyenne mensuelle est celle de l'ensemble des mois précédant le licenciement.

Ce mode de calcul est applicable aux licenciements et mises à la retraite, notifiés, et aux ruptures conventionnelles conclues à compter du mercredi 27 septembre 2017.

Pour les EHPAD :

L'article 47 de la CCU relatif à l'indemnité de licenciement demeure applicable. Selon l'ancienneté du salarié, et son statut, le montant de l'indemnité de licenciement prévu par la convention collective pourra être plus favorable au salarié et devra être retenu.

Pour les entreprises de services à domicile :

Les dispositions de la CC SAP relatives à l'indemnité de licenciement ne sont plus applicables, puisque le Code du travail prévoit une condition d'ancienneté plus favorable au salarié (8 mois au lieu d'un an) à compter du 25 septembre 2017, et que le calcul de l'indemnité légale de licenciement est également plus favorable pour tout licenciement notifié à compter du 27 septembre 2017.

Remarque :

Le salarié a droit à l'indemnité de rupture conventionnelle quelle que soit son ancienneté. La condition d'une année d'ancienneté prévue pour le licenciement n'est pas requise.

Le calcul de l'indemnité doit tenir compte des périodes de travail à temps partiel et à temps complet, comme pour l'indemnité de licenciement (Conseil de prud'hommes de Valence, 6 novembre 2008, n°08/00642).

En l'espèce, une salariée est à temps plein au moment de la rupture conventionnelle avec un salaire moyen de 2 000 € et une ancienneté de 4 ans.

Particularité : Elle a travaillé à temps partiel (50%) pendant les deux premières années de son contrat.

Calcul de l'indemnité :

1. **Calcul du salaire équivalent temps plein (ETP) pour les périodes à temps partiel :**
 - Salaire à temps partiel : $2\,000\ \text{€} / 2 = 1\,000\ \text{€}$
 - Salaire ETP : $1\,000\ \text{€} \times 2 = 2\,000\ \text{€}$
2. **Calcul de l'indemnité pour les deux premières années (temps partiel) :**
 - $1/4 \times 2\,000\ \text{€}$ (salaire ETP) $\times 2\ \text{ans} = 1\,000\ \text{€}$
3. **Calcul de l'indemnité pour les deux années suivantes (temps plein) :**
 - $1/4 \times 2\,000\ \text{€} \times 2\ \text{ans} = 1\,000\ \text{€}$
4. **Total de l'indemnité de rupture conventionnelle :**
 - $1\,000\ \text{€} + 1\,000\ \text{€} = 2\,000\ \text{€}$

Suivant la décision du Conseil de prud'hommes de Valence, c'est cette dernière méthode de calcul qu'il convient d'appliquer, comme pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Exemples :

Salarié non-cadre, 6 ans d'ancienneté, salaire de référence de 1 800 € :
Indemnité = $1/4 \times 1\,800 \times 6 = 2\,700\ \text{€}$

Salarié non-cadre, 8 mois d'ancienneté, salaire de référence de 1 800 € :
Indemnité = $1/4 \times 1\,800 \times 8/12 = 300\ \text{€}$

Salarié non-cadre, 16 ans et 5 mois d'ancienneté, salaire de référence de 1 800 € :
Indemnité = $(1/4 \times 1\,800 \times 10) + (1/3 \times 1\,800 \times 6) + (1/3 \times 1\,800 \times 5/12) = 8\,350\ \text{€}$

Cadre, 8 ans d'ancienneté, salaire de référence de 2 500 € :
Indemnité = $(1/2 \times 2\,500 \times 5) + (2\,500 \times 3) = 13\,750\ \text{€}$

2. REGIME FISCAL ET SOCIAL :

Depuis le 1er septembre 2023, le régime social et fiscal de l'indemnité de rupture conventionnelle est unifié :

- **Exonération de cotisations et de CSG/CRDS :** dans la limite de deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale (soit 92 736 € en 2024).

- **Contribution patronale** : une contribution patronale de 30 % est due sur la fraction de l'indemnité exonérée de cotisations (CSS, art. L. 137-12).

C - Autres indemnités

Outre l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, le salarié a droit à d'autres indemnités :

- **Indemnité de congés payés** : Elle correspond aux congés payés acquis et non pris par le salarié.
- **Indemnité compensatrice de préavis (le cas échéant)** : Si les parties décident de ne pas l'exécuter, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis.

D - Documents à remettre au salarié

Au moment du départ du salarié, l'employeur doit lui remettre les documents suivants :

- **Certificat de travail** : Il mentionne les dates d'entrée et de sortie de l'entreprise, la nature de l'emploi occupé et, éventuellement, la qualification obtenue par le salarié.
- **Attestation France travail** : Ce document permet au salarié de faire valoir ses droits aux allocations chômage.
- **Solde de tout compte** : Il récapitule l'ensemble des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat (salaires, indemnités...). L'employeur doit demander au salarié de lui délivrer un reçu pour le solde de tout compte.
- **L'information relative au maintien à titre gratuit des garanties de frais de santé et de prévoyance** : ce document précisera les modalités du maintien des garanties.

E - Droit au chômage

Le salarié dont le contrat de travail est rompu par une rupture conventionnelle a droit aux allocations chômage dans les conditions de droit commun.

Important :

L'indemnité de rupture conventionnelle peut être prise en compte dans le calcul du délai de carence applicable pour l'ouverture des droits aux allocations chômage.

Le salarié doit s'inscrire comme demandeur d'emploi auprès de France travail et remplir les conditions d'attribution des allocations chômage

F - Droit à la portabilité

Le salarié peut bénéficier du maintien de ses garanties de prévoyance (frais de santé et prévoyance lourde) après la rupture de son contrat de travail. Ce mécanisme de portabilité est prévu par l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 et est entré en vigueur le 1er juillet 2009.

L'employeur a l'obligation d'informer le salarié de ce droit à la portabilité.

G - Obligation spécifique de déclaration annuelle par l'employeur

Chaque année, tout employeur du personnel salarié ou assimilé doit adresser à l'URSSAF au plus tard le 31 janvier de chaque année, une déclaration indiquant le nombre de salariés âgés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle au cours de l'année précédente. (art. L 1221-18 du Code du travail).

H - Transaction

Il est possible de conclure une transaction après la rupture conventionnelle. Toutefois, cette transaction doit intervenir **après l'homologation de la convention** par la DREETS et ne doit pas porter sur le même objet que la rupture conventionnelle (Cass. soc., 25 mars 2015, no 13-23.368).

Pour aller plus loin [URSSAF/Employeur/Embaucher et gérer les salariés/Gérer la fin de la relation de travail/Les indemnités de rupture conventionnelle](#)

6. Litige

A - Salariés non protégés

Le Conseil de Prud'hommes est seul compétent pour connaître de tous les litiges liés à la rupture conventionnelle. Le salarié dispose d'un délai de **12 mois** à compter de la date d'homologation de la convention pour saisir le Conseil de Prud'hommes¹ (Cass. soc. 10 avril 2013, n° 11-15651)

1. EN CAS D'HOMOLOGATION

Le salarié peut contester la validité de la rupture conventionnelle, notamment en cas de vice du consentement (violenche, erreur, dol).

Si le Conseil de Prud'hommes annule la rupture conventionnelle, le salarié doit être réintégré dans l'entreprise et peut demander le paiement des salaires depuis la date de la rupture jusqu'au jour du jugement.

2. EN CAS DE REFUS D'HOMOLOGATION

Le salarié peut contester le refus d'homologation par la DREETS devant le Conseil de Prud'hommes. Il peut toutefois effectuer un recours gracieux auprès de la DREETS avant de saisir le Conseil de Prud'hommes. Si le Conseil de Prud'hommes donne raison au salarié, le jugement vaut décision d'homologation.

Rappel : Tant que l'homologation n'est pas obtenue, le salarié est toujours considéré comme faisant partie de l'entreprise.

B - Salariés protégés

La procédure de rupture conventionnelle est différente pour les salariés protégés (représentants du personnel, délégués syndicaux...).

1. DEMANDE D'AUTORISATION :

La demande d'homologation adressée à la DREETS est remplacée par une demande d'autorisation de rompre le contrat, formulée auprès de l'inspecteur du travail.

2. CONSULTATION DU CSE (LE CAS ECHEANT) :

Pour les représentants du personnel élus, la demande d'autorisation est précédée d'une consultation du CSE.

3. INSTRUCTION DE LA DEMANDE :

L'inspecteur du travail n'est pas tenu d'entendre individuellement le salarié protégé. Il peut lui proposer de présenter des observations écrites et, sur sa demande, des observations orales (C. trav., art. R. 2421-19).

4. DELAI D'INSTRUCTION :

Le silence gardé par l'inspecteur du travail pendant 2 mois vaut rejet de la demande. L'autorisation doit être expresse.

5. DATE DE RUPTURE :

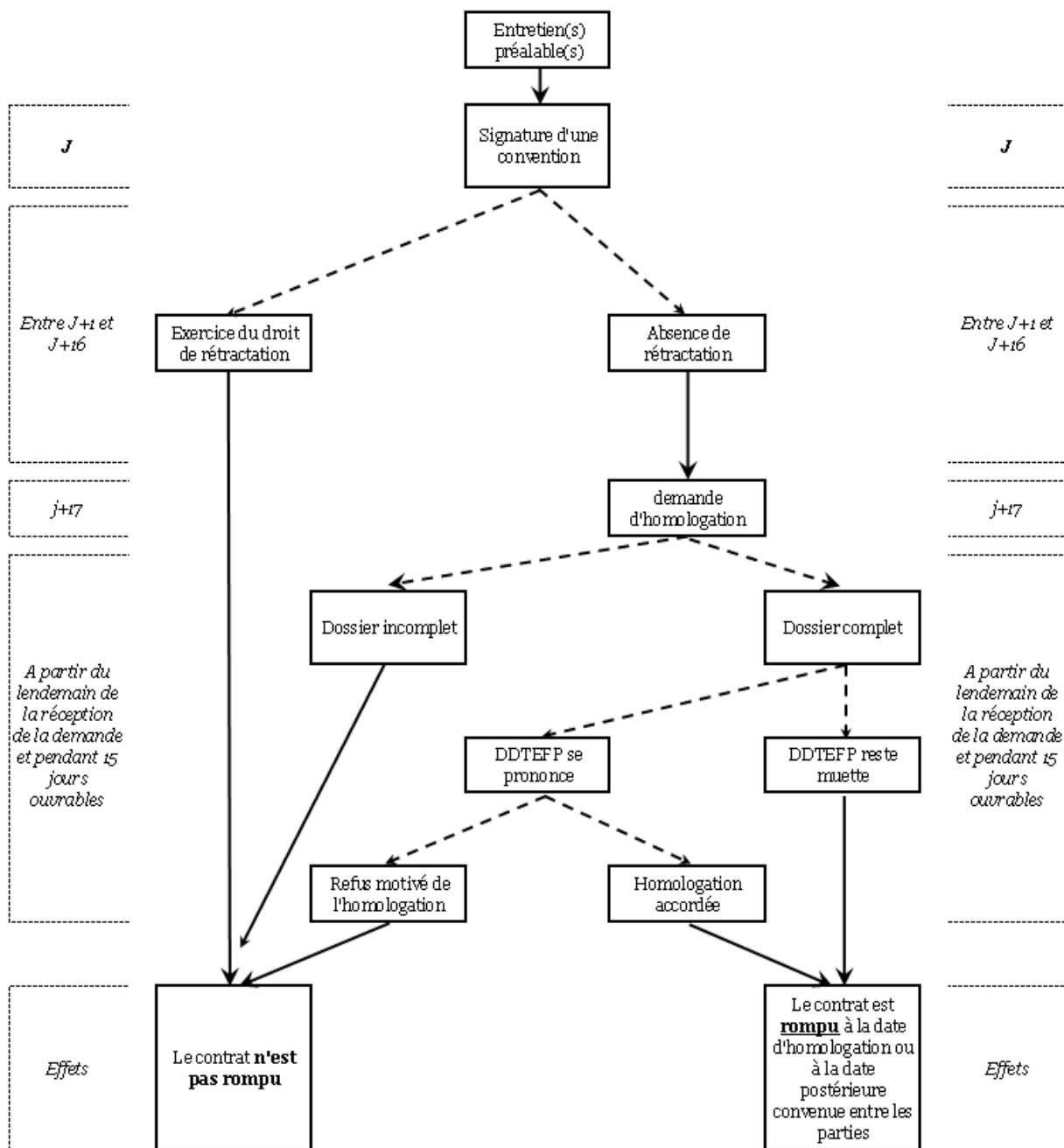
La rupture du contrat de travail intervient au plus tôt le lendemain du jour de l'autorisation.

6. CONTENTIEUX :

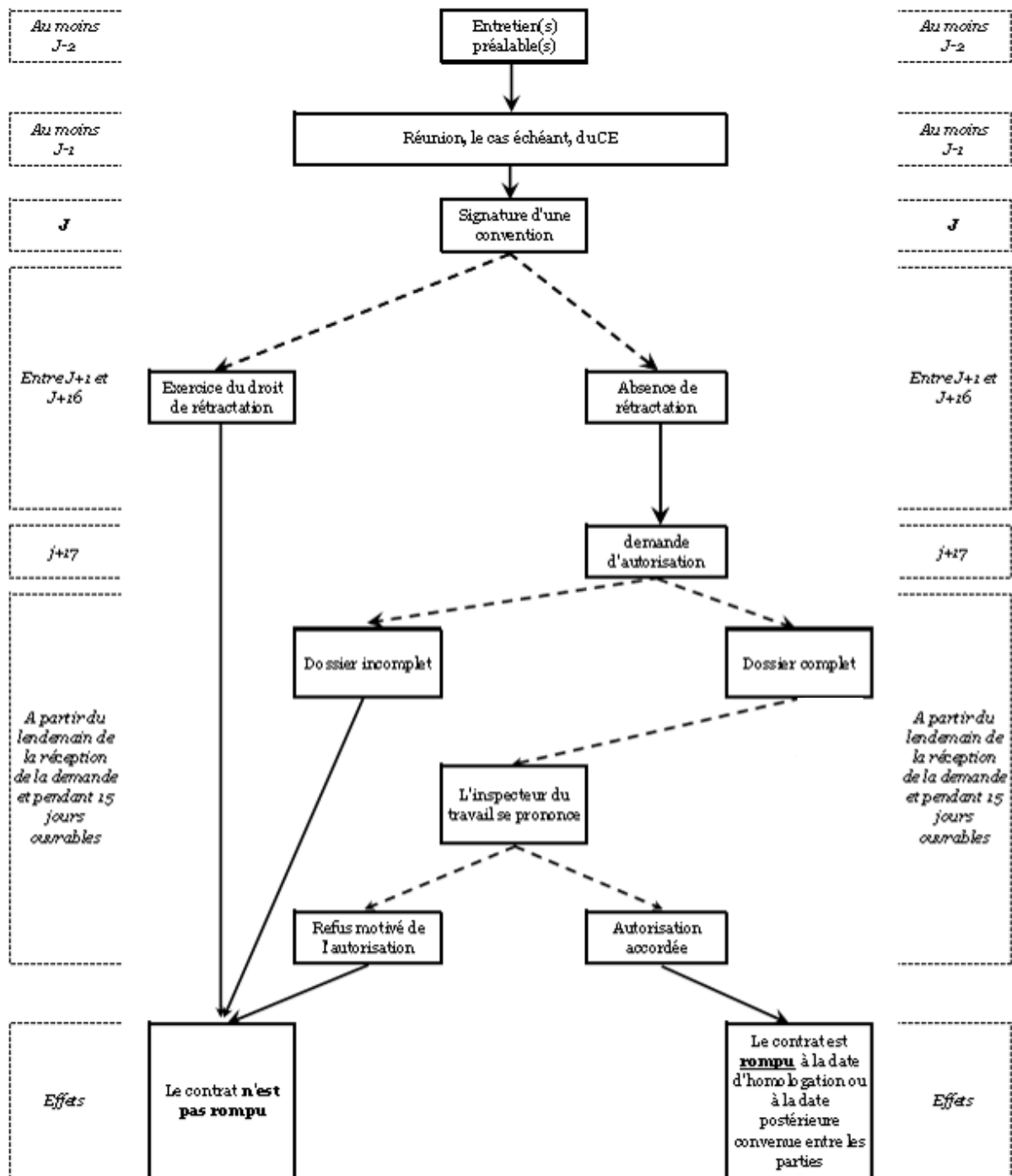
L'éventuel contentieux relatif à la rupture conventionnelle d'un salarié protégé est porté devant le juge administratif (Cass. soc., 26 mars 2014, no 12-21.136).

7. Synthèse

3. RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'UN SALARIE NON PROTEGE



4. RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE D'UN SALARIE PROTEGE



A noter :

En cas de rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé, la rupture ne peut intervenir qu'une fois l'autorisation de l'inspecteur du travail délivrée. Le silence de l'inspecteur du travail ne vaut pas autorisation mais rejet.

8. Annexe 1. Modèle de convention de rupture conventionnelle d'un CDI

CONVENTION DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE INDETERMINEE

Une convention de rupture conventionnelle soumise aux articles L.1234-11 et suivants du Code du travail est conclue

Entre les soussignés :

- Personne morale :

La société..... (dénomination sociale), (forme), (capital), (code NAF), dont le siège social est situé à (siège social) représentée par (prénom) (nom), en sa qualité de (qualité),

d'une part,

Et

..... (prénom) (nom), demeurant au (adresse),

d'autre part,

Préambule

<prénom, nom du salarié>, a été embauché le <.....> en qualité de <.....> dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, toujours en vigueur. La fonction qu'il occupe aujourd'hui est celle de <.....>

Les soussignés ont envisagé de mettre fin à cette relation contractuelle dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle homologuée du contrat de travail, telle que prévue par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail et se sont rapprochés à cet effet.

Autre possibilité

Suite à une demande de la part de M. <prénom et nom du salarié>, les parties se sont rapprochées dans le but de conclure une rupture conventionnelle telle que prévue par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

1 - Élaboration de la convention

1.1 Information du salarié sur ses droits

- *S'il existe des représentants du personnel dans l'entreprise :*

L'entreprise a informé <prénom nom> de son droit de se faire assister, lors des discussions préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise ainsi que de prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement.

- *S'il n'existe pas de représentant du personnel dans l'entreprise :*

L'entreprise a informé <prénom nom> de son droit de se faire assister, lors des discussions préalables à l'établissement de la convention, par une personne de son choix, appartenant au personnel de l'entreprise, ou choisie sur la liste officielle des conseillers du salarié. <prénom nom> a également pu prendre les contacts nécessaires, notamment auprès du service public de l'emploi, pour être en mesure d'envisager la suite de son parcours professionnel, avant tout consentement. L'entreprise lui a également communiqué à l'adresse de la mairie où la liste des conseillers du salarié peut être consultée.

1.2 Entretiens

A l'issue de <nombre> entretien(s), les soussignés sont finalement convenus de mettre un terme d'un commun accord au contrat de travail par une rupture conventionnelle soumise à homologation administrative, dans les conditions fixées aux articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

Cet(s) entretien(s) a (ont) eu lieu le(s) <préciser les dates>.

Au cours de ces entretiens, <prénom nom> a été informée que la présente convention lui permet de percevoir les droits à l'assurance chômage si (il, elle) en fait la demande.

- *Si les parties se sont faites assister, préciser :*

Au cours de ces entretiens, les parties se sont faites assister par <prénom, nom, qualité> pour le salarié et par <prénom, qualité> pour l'employeur.

- *Si les parties ne sont pas faites assister, préciser :*

Le salarié a été informé de la possibilité de se faire assister. Ce dernier y a renoncé. L'employeur s'est présenté seul aux entretiens.

2 - Conditions de la rupture

2.1 Date de la cessation définitive du contrat

- *Si les parties ne souhaitent pas reporter le départ de l'entreprise :*

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au lendemain du jour de l'homologation par la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

- *Si les parties conviennent d'une date de départ différée :*

La cessation définitive du contrat de travail est fixée au <à compléter>, date à laquelle sera arrêté le certificat de travail.

A l'issue du contrat, l'employeur remettra au salarié :

- un certificat de travail
- une copie de l'attestation communiquée à l'ASSEDIC
- un reçu pour solde de tout compte.

2.2 Indemnité conventionnelle de rupture

A l'échéance du contrat de travail, il sera versé à <prénom nom> une indemnité de rupture égale à(à compléter) euros.

Le salarié a été informé du régime social et fiscal de cette indemnité, à savoir (préciser si elle est ou non exonérée et imposable, en tout ou partie, ainsi que la raison).

2.3 Conséquences de la rupture sur diverses clauses du contrat de travail

- *Si le salarié dispose de biens appartenant à l'entreprise, il est possible d'ajouter :*

A la date de départ de l'entreprise, <prénom nom> s'engage à restituer l'ensemble des biens de l'entreprise qu'il pourrait avoir en sa possession (clefs, badges, tenues de travail...)

Il peut être conseillé, le cas échéant de prévoir le sort des clauses de non concurrence, des logements ou véhicules de fonction....

3 - Délai de rétractation

Les parties disposent, à compter de la date de signature de la présente convention, d'un délai de 15 jours calendaires (tous les jours de la semaine y compris le dimanche et les jours fériés chômés) pour se rétracter. La rétractation éventuelle interviendra par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en mains propres contre décharge.

4 - Demande d'homologation

A l'issue du délai de rétractation, il est convenu que la partie la plus diligente adressera sans tarder une demande d'homologation à la DREETS.

Éventuellement : un exemplaire de la présente convention sera adressée à l'administration.

5 - Conditions suspensives

A compter de sa signature, la présente convention ne prendra effet qu'en l'absence de rétractation de l'une ou de l'autre partie dans le délai de 15 jours calendaires (prévu à l'article 3) et qu'après homologation, expresse ou tacite, par la DREETS.

Elle sera réputée n'avoir jamais existé si elle n'a pas fait l'objet d'une demande d'homologation avant le(à compléter).

Il en ira de même en cas de refus d'homologation.

6 – Litige relatif à cette convention

Tout litige, relatif à cette convention ou à son homologation relève de la seule compétence du conseil de prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif.

Le recours juridictionnel devra être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de l'homologation de la présente convention.

Fait à (lieu), le (date)
en trois exemplaires

(un pour chaque partie et un pour la DREETS)
bon pour accord, lu et approuvé
Signature des parties