

## La Rupture Conventionnelle Individuelle

### Qu'est-ce qu'une Rupture Conventionnelle ?

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord.

C'est une **rupture du contrat de travail à l'amiable**. Elle ne peut donc pas être imposée par l'une ou l'autre des parties.



La rupture conventionnelle n'est **ni un licenciement, ni une démission**. Elle ouvre droit au versement d'une indemnité de rupture et d'une allocation chômage.

### Rupture conventionnelle : dans quels cas ?

La rupture conventionnelle n'est ouverte qu'aux **salariés en CDI** (hors période d'essai). Les salariés en CDD ou en contrat de travail temporaire ne sont pas concernés par le dispositif.

La rupture conventionnelle est possible dans de nombreuses situations, y compris lorsque le contrat de travail est suspendu (pendant un arrêt maladie par exemple), sauf en cas :

- de fraude ou vice du consentement (ex. : pressions de l'employeur sur le salarié) ;
- de contournement de la procédure du licenciement pour motif économique privant le salarié des garanties associées ;
- d'accord GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ou GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) ;
- d'accord sur les ruptures conventionnelles collectives ;
- de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

### Comment négocier une rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle peut être librement proposée par le salarié ou par l'employeur, mais les négociations ne s'engagent que si les **deux parties** y sont favorables. Ces négociations constituent le cœur de la procédure. Elles doivent faire l'objet d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur définissent ensemble les **conditions de la rupture** (date de fin de contrat, montant de l'indemnité spécifique de rupture, préavis éventuel, etc.).

## Rupture conventionnelle : le salarié peut-il se faire assister ?

Pendant les entretiens, le salarié a le droit d'être assisté par un autre salarié de l'entreprise, idéalement **un représentant du personnel** formé à ce type de procédure. Si le salarié travaille dans une petite entreprise dépourvue de CSE (comité social et économique), il peut solliciter **l'assistance d'un conseiller du salarié**. Dans les deux cas, le salarié doit informer l'employeur de son choix d'être assisté (par écrit ou oralement).

L'employeur peut lui aussi se faire assister par une personne de l'entreprise, à condition, afin de garantir une stricte égalité, que le salarié exerce son propre droit à être assisté. L'employeur doit alors en informer le salarié.

## Que doit prévoir la convention de rupture ?

Une fois qu'ils se sont mis d'accord, le salarié et l'employeur doivent signer une convention de rupture. Celle-ci prévoit :

- **La date de la rupture du contrat de travail.** Elle est fixée, au plus tôt, au lendemain du jour de l'homologation par l'administration.
- **Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.** Il est calculé à partir du salaire de référence et de l'ancienneté du salarié. Il ne peut être inférieur à l'indemnité légale de licenciement (ou à l'indemnité fixée par convention collective) égale à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11e année.

## Le salarié peut-il se rétracter après avoir signé une rupture conventionnelle ?

Le salarié a le droit de se rétracter pendant 15 jours calendaires. Ce délai de rétractation débute au lendemain de la signature du formulaire. L'employeur dispose du même droit de rétractation, dans les mêmes conditions.

## Qui valide la rupture conventionnelle ?

La rupture du contrat de travail n'est effective que si l'accord de rupture conventionnelle est homologué (validé) par l'administration. La demande d'homologation, accompagnée d'un exemplaire signé de la convention de rupture, doit être envoyée à la DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités) par l'employeur ou le salarié après la fin du délai de rétractation. L'administration dispose alors d'un délai de 15 jours ouvrables pour accorder ou non l'homologation. Sans réponse de sa part au terme de ce délai, la convention de rupture est considérée comme homologuée. L'employeur dispose du même droit de rétractation, dans les mêmes conditions.

**Partenaire de votre vie professionnelle, vos représentants CFTC BP MED sont là pour vous accompagner et vous renseigner.**



### Vos Délégués Syndicaux



Valérie  
ALLODI



Naoufel  
BEN ALI



Jean-Philippe  
BELOUZE



Ugo  
VINCENT

C'est le bon choix