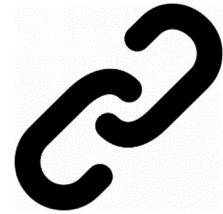


LE RUPTURE CONVENTIONNELLE



En quoi consiste la rupture conventionnelle ?

- La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.
- Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).
- La rupture conventionnelle est exclusive du licenciement ou de la démission ; elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.
- Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, c'est-à-dire l'employeur et le salarié ; cette convention est soumise aux dispositions impératives fixées par le Code du travail, destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Quelle est la procédure ?

- L'employeur et le salarié conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens.

Quel est le contenu de la convention ?

- La convention de rupture élaborée entre l'employeur et le salarié définit les conditions de cette rupture, notamment le montant de « l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui sera versée au salarié.

Peut-on se rétracter ?

- Afin d'éviter les décisions trop hâtives, et afin 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'autorité administrative pour homologation ou pour autorisation ; et 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 salarié, l'un et l'autre dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour exercer ce droit de rétractation.

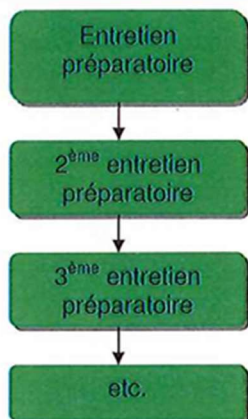
Procédure de rupture conventionnelle du CDI

Articles L.1237-11 à L.1237-16, et R.1237-3 du Code du travail

Phase préparatoire



La loi n'a prévu aucun formalisme particulier pour la tenue du ou des entretiens préparatoires



Éventuellement

Assistance possible du salarié par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, par un conseiller du salarié

Assistance possible de l'employeur (si le salarié est lui-même assisté) par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation patronale ou par un autre employeur de la même branche

Nouveau !

Portail Internet avec assistance en ligne

www.teleRC.travail.gouv.fr



Tous les jours de la semaine

Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article R1231-1)

Délai de rétractation : 15 jours calendaires à compter du lendemain de la date de signature de la convention

Fin du délai de rétractation
Envoi possible de la demande d'homologation dès le lendemain de la fin de ce délai

Par la partie signataire la plus diligente

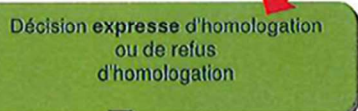
La demande d'homologation doit être établie sur le modèle fixé par l'arrêté du 8 février 2012



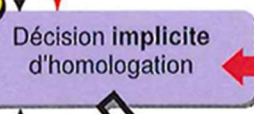
Tous les jours de la semaine, sauf le dimanche et les jours fériés légaux chômés

Lorsque le délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (article R1231-1)

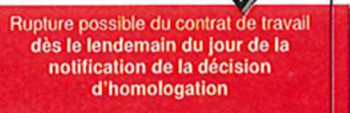
Délai d'instruction : 15 jours ouvrables à compter du lendemain de la date de réception de la demande d'homologation



OU



Le dernier jour ouvrable du délai d'instruction à minuit



Rupture

Dans un délai de 12 mois



Exemple de calendrier de la procédure de rupture conventionnelle du CDI

