

La rupture conventionnelle d'un CDI

Description

La rupture conventionnelle d'un CDI est une procédure instaurée par la loi du [loi du 25 juin 2008](#) qui permet de mettre fin à un [contrat de travail](#) par l'accord amiable de l'employeur et de son salarié.

Cette séparation amiable peut être initiée par l'employeur, ou l'employé qui éprouve le besoin de changer de poste. L'employeur doit alors s'assurer du bon déroulement de la procédure, afin que [l'homologation de la convention de rupture conventionnelle](#) puisse être effectuée par l'administration. Voyons ensemble les différentes démarches à accomplir.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)
[Gérer une rupture conventionnelle en toute sérénité](#)

Quand demander une rupture conventionnelle du CDI ?

La rupture conventionnelle du CDI constitue en quelque sorte un licenciement à l'amiable. A ce titre, les parties au contrat de travail (employeur et salarié) doivent tomber d'accord sur les modalités de rupture et ne doivent idéalement pas être dans une situation litigieuse. En effet, ni l'employeur, ni le salarié ne peuvent imposer une rupture conventionnelle.

Attention : [Cette procédure](#) n'est pas accessible aux salariés en CDD ou sous contrat de travail temporaire.

Les cas autorisés de recours à la rupture conventionnelle

La jurisprudence de la Cour de Cassation précise **certains cas particuliers de recours à la rupture conventionnelle d'un CDI**. Sont ainsi autorisées les ruptures conventionnelles initiées :

- Malgré l'ouverture d'une procédure de licenciement. La Cour précise toutefois que la notification du licenciement ne doit pas influencer sur le consentement du salarié à la mise en place d'une procédure de rupture du contrat à l'amiable.

L'employeur doit s'en assurer.

- Pendant une période de [suspension du contrat de travail](#) à la suite d'un accident du travail ou d'une [maladie professionnelle](#) ;
- Pour que le [salarié puisse créer son entreprise](#) ;
- Pendant une suspension de contrat liée au congé maternité (sous conditions) ;
- Pendant les 10 semaines suivant le congé maternité.

Attention : ces ruptures conventionnelles ne peuvent être validées que si la procédure a été scrupuleusement respectée et que le salarié a donné son consentement libre et non vicié. Une rupture conventionnelle conclue alors qu'un harcèlement moral du salarié est avéré sera considérée comme nulle.

Les cas où la rupture conventionnelle n'est pas autorisée

Dans certains cas, la jurisprudence a interdit le [recours à la rupture conventionnelle](#) :

- Rupture résultant d'un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ;
- En cas de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ;
- Si le salarié a été déclaré inapte par le médecin du travail.

En effet, un salarié déclaré inapte doit bénéficier d'une procédure spécifique : le [licenciement pour inaptitude](#). La rupture conventionnelle n'est donc pas autorisée car elle permettrait à l'employeur de s'affranchir de ses obligations de reclassement du salarié.

La procédure de rupture conventionnelle en 4 étapes

La rupture conventionnelle d'un CDI suit un formalisme strict qui doit être respecté sous peine de sanctions. Si la procédure se déroule sans complications, sa durée varie généralement entre 1 et 2 mois.

Étape 1 : L'entretien préalable

Un entretien préalable entre les parties est imposé par le Code du travail. Ce dernier a pour but de [négocier les modalités](#) de rupture du contrat, à savoir :

- Le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- Le [préavis](#) à effectuer par le salarié ;
- La [date effective de départ](#) de ce dernier.

Concernant le formalisme, il est généralement d'usage que l'employeur convoque par écrit son salarié. Cet écrit est alors accompagné d'un document indiquant les droits et obligations du salarié dans le cadre de la rupture conventionnelle de son CDI.

Comme dans le cadre d'un [licenciement](#), le salarié dispose d'un **droit à se faire assister pendant la procédure de rupture conventionnelle**. Cette possibilité doit impérativement être mentionnée dans le courrier de convocation. Le salarié qui choisit de se faire assister devra alors en informer son employeur, afin que ce dernier puisse lui aussi se munir d'une assistance.

Enfin, un **délai d'au moins 5 jours ouvrables** doit être laissé entre la remise du courrier et la date de l'entretien préalable. Cela permet au salarié à la fois de trouver une personne pour l'assister, mais également de prendre tout renseignement utile à sa prise de décision. Le respect de ce délai garanti ainsi le consentement libre et éclairé des parties.

Étape 2 : Signature du formulaire de demande d'homologation et de la convention de rupture

Une fois l'accord trouvé entre les parties, elles doivent compléter et signer une **demande d'homologation de la rupture conventionnelle** (Cerfa n°14598*01) en 3 exemplaires.

La convention de rupture devra elle aussi être établie par les parties. Cette dernière doit, entre autres, contenir les mentions suivantes :

- Date de l'entretien préalable ;
- Date de sortie effective du salarié ;
- Montant de l'indemnité de rupture conventionnelle ;
- L'éventuelle [clause de confidentialité](#) ;
- Modalités d'exécution du contrat de travail pendant la procédure, etc.

Ces deux documents devront par la suite être transmis à la DIRECCTE dont dépend l'établissement dans lequel le salarié exerce ses fonctions.

À noter : la date de la rupture du contrat de travail est librement fixée par l'employeur

et l'employé, mais ne peut intervenir avant le lendemain de l'homologation par la DIRECCTE, qu'elle soit tacite ou non.

Étape 3 : Écoulement du délai de rétractation

Suite à la signature de la convention de rupture, un [délai de rétractation](#) de **15 jours calendaires** est laissé aux parties pour éventuellement revenir sur leur décision, sans qu'elles aient besoin de se justifier.

Le point du départ du délai est fixé au lendemain du jour de signature.

L'éventuelle rétractation doit prendre la forme d'un courrier recommandé avec accusé de réception, transmis à l'autre partie. Il peut également être remis en main propre contre récépissé.

Le contrat de travail se poursuit alors normalement, comme s'il ne s'était rien passé.

Bon à savoir : si le délai de rétractation expire un samedi, un dimanche ou un jour férié alors son terme sera différé au premier jour ouvrable suivant.

Étape 4 : Homologation administrative de la convention de rupture

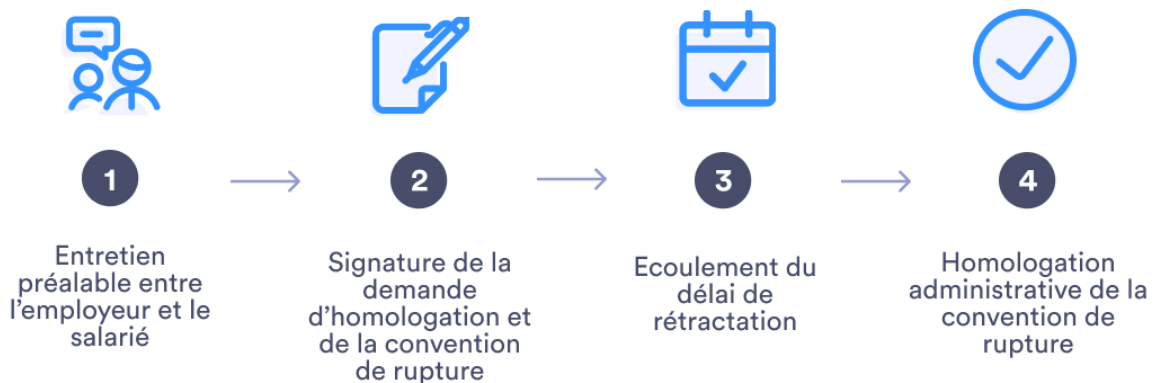
En l'absence de rétractation à l'issue du délai de 15 jours, l'employeur doit transmettre à la DIRECCTE :

- Le [Cerfa n°14598*01](#) de demande d'homologation ;
- La convention de rupture complétée et signée par les parties.

Pour se faire, il est possible de leur adresser par LRAR, remise en main propre contre récépissé ou encore en ligne, via le [service TéléRC](#).

A compter de l'envoi de la demande, un **délai de 15 jours ouvrables** est laissé à l'administration pour statuer sur l'homologation. En l'absence de réponse dans ce délai, la rupture conventionnelle du [CDI](#) est réputée homologuée.

Rupture conventionnelle : la procédure en 4 étapes

**LegalPlace.**

Comment calculer le montant de l'indemnité de rupture conventionnelle d'un CDI ?

La rupture conventionnelle d'un CDI a un coût pour l'employeur. En effet, outre les sommes dues pour une rupture de CDI classique, une indemnité de rupture conventionnelle prévue par la loi est en principe négociée par le salarié.

Les sommes dues pour toute rupture de CDI

Lors de la rupture d'un contrat de travail, **certaines coûts s'appliquent pour l'employeur**. Le salarié bénéficie ainsi des sommes suivantes :

- Le salaire dû jusqu'à la date de rupture définitive du contrat et ce, même s'il a été dispensé d'activité pendant la procédure ;
- L'indemnité compensatrice pour les congés payés acquis mais non posés au jour de la rupture effective ;
- L'indemnité due au titre d'une éventuelle [clause de non-concurrence](#) (dans le cas où cette dernière n'aurait pas été levée par l'employeur) ;
- Les primes, bonus et autres dus au titre du contrat de travail.

A noter : ces sommes sont soumises à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

Le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle

La loi prévoit également une [indemnité spécifique de rupture conventionnelle](#) qui doit être au moins égale à l'**indemnité légale de licenciement**. Toutefois, il est possible d'en négocier le montant à la hausse ou d'appliquer l'indemnité de licenciement plus favorable de la convention collective concernée.

Bon à savoir : un [simulateur](#) a été mis en place par le Ministère du travail pour estimer le montant de l'indemnité légale de rupture conventionnelle du CDI. Toutefois il s'agit d'une simple indication, le montant réel de l'indemnité pouvant être négocié par le salarié.

Le montant brut de cette indemnité est **librement négocié** par les parties lors de l'[entretien préalable](#) et devra être indiqué dans la convention de rupture. Il n'existe à ce jour aucun montant maximum pouvant être versé au salarié. Toutefois, les parties doivent prendre en compte les conséquences sociales et fiscales d'une indemnité supérieure au montant minimum prévu par la loi.

En effet, cette indemnité est exonérée de cotisation de sécurité sociale et de CSG/CRDS à hauteur du montant de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. En revanche, elle est soumise au [forfait social](#) de **20% à la charge de l'employeur**.

A noter : le salarié quant à lui pourrait subir des conséquences sur ses droits au chômage, et notamment sur le délai de carence appliqué par France travail (anciennement Pôle emploi).

Le droit aux allocations chômage

Dès lors que la rupture conventionnelle satisfait aux conditions de validité prévues par la loi, le salarié pourra prétendre aux [indemnités chômage](#) auprès du France travail dans les conditions de droit commun.

Que faire si la rupture conventionnelle est refusée ?

L'employeur, tout comme l'administration, peuvent refuser la rupture conventionnelle du CDI.

Refus par l'employeur

L'employeur n'est pas obligé d'accepter la rupture conventionnelle demandée par son salarié. Il est tout à fait en droit de la refuser. Dans ce cas, aucun recours n'est possible, si ce n'est d'essayer de le convaincre que votre départ est « bénéfique » pour l'entreprise. Il vous faudra pour cela identifier les raisons de son refus et tenter d'apporter les arguments pouvant l'en convaincre.

Refus d'homologation

La DIRECCTE doit s'assurer du libre consentement des parties et du respect des conditions de forme. L'homologation peut notamment être **refusée pour les motifs suivants** :

- Non-respect des règles de l'assistance ;
- Versement d'une indemnité de rupture conventionnelle inférieure au minimum légal ;
- Non-respect du délai de rétractation ;
- Erreurs de procédure ;
- Absence de liberté de consentement.

Dans ce cas, il est possible pour les parties d'initier un recours devant le Conseil des Prud'hommes. Ce recours **doit être initié dans l'année (12 mois)** suivant la réception du refus.

Exemples de cas spécifiques lors d'une rupture conventionnelle de CDI

Les salariés protégés et ceux exerçant à temps partiel bénéficient de régime différents lors de la rupture conventionnelle de leur CDI.

Le cas des salariés protégés

Si elle concerne un salarié protégé, la rupture conventionnelle est soumise à un formalisme plus strict. **L'inspecteur du travail devra l'autoriser en amont**, et le formulaire à compléter pour la demande d'homologation est différent : il faut utiliser le [Cerfa n°14599*01](#).

Les salariés considérés comme protégés sont :

- Les membres élus du CSE et les candidats aux dernières élections ;
- Les anciens représentants du personnel ;
- Le défenseur syndical ;
- Les conseillers prud'hommaux.

La prise en compte du temps partiel

Le [temps partiel](#) ne réduit pas l'ancienneté mais **réduit l'indemnité perçue par le salarié**. En cas de succession de contrat de travail sans interruption, le calcul de l'ancienneté commence au premier contrat.

Les absences courantes (congrés payés, maternité/adoption, RTT, etc.) participent à l'ancienneté. À l'inverse, les autres absences (maladie, congés sans soldes etc.) réduisent en principe l'ancienneté sauf dispositions contraires de la convention collective.

FAQ

Peut-on se rétracter lors d'une rupture conventionnelle ?

Oui ! Suite à l'élaboration de la convention de rupture, un délai de réflexion de 15 jours est laissé aux parties pendant lequel elles ont la possibilité de se rétracter sans justification.

Combien de temps dure une procédure de rupture conventionnelle ?

La procédure s'écoule en principe sur une période variant entre 1 et 2 mois suivant la demande initiale de rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle s'applique-t-elle dans la fonction publique ?

Oui ! Le décret du 31 décembre 2019 a mis en place une rupture conventionnelle dans la fonction publique. Cette dernière n'est que provisoire : elle est actuellement limitée dans la durée, et ne peut être initiée qu'entre le 1er janvier 2020 et le 31 décembre 2025. Certaines exceptions s'appliquent toutefois.