



EBOOK

# TOUT SAVOIR SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

CASSIUS.FR

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE



**04**

DANS QUELS CAS PEUT-ON CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

**05**

DANS QUELS CAS LE RECOURS A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST EXCLU ?

**06**

QUELLE EST LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

**06**

COMBIEN D'ENTRETIENS FAUT-IL PRÉVOIR ?

**07**

COMMENT SE DÉROULE L'ENTRETIEN ?

**09**

COMMENT CONCLURE LA CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

**10**

QUEL EST LE DÉLAI DE RÉTRACTATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

**11**

COMMENT FAIRE HOMOLOGUER LA RUPTURE CONVENTIONNELLE PAR L'ADMINISTRATION ?

**12**

SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

**13**

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE PEUT-ELLE ÊTRE CONTESTÉE ?

# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de **convenir des conditions de la rupture** du contrat de travail à durée indéterminée (c. trav. art. L. 1237-11 à L. 1237-16).

À l'exception de certains cas particuliers (c. trav. art. L. 1237-16), la rupture conventionnelle est le seul moyen de **rompre à l'amiable** le contrat à durée indéterminée (CDI).

Elle obéit à une **procédure spécifique** : entretien(s) entre les deux parties et homologation de la convention.

Elle prévoit des **garanties pour le salarié** et lui ouvre droit au bénéfice de l'allocation d'assurance chômage.

Vous souhaitez mettre en place une rupture conventionnelle de travail ?

Quelles sont les conditions de l'homologation de la rupture conventionnelle ?

Cet ebook vous livre tous les secrets de cette procédure si particulière.

**15-20 %**

*des fins de contrat annuelles sont réalisées par rupture conventionnelle*

**132 400**

*ruptures conventionnelles validées en 2025*

**+ 3,1 %**

*de hausse du nombre de rupture conventionnelle entre le 3e et 4e trimestre de 2024*

**514 627**

*de ruptures conventionnelles homologuées en 2024*

# DANS QUELS CAS PEUT-ON CONCLURE UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

Ce **mode de rupture du contrat de travail** est très largement ouvert puisqu'en principe, tout employeur et tout salarié en CDI peuvent conclure une rupture conventionnelle. La condition principale est que le consentement du salarié soit « **libre et éclairé** », c'est-à-dire non imposé, sans pression de l'employeur.

Tous les salariés peuvent la demander y compris les salariés protégés (à condition d'obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail (*c. trav. art. L. 1237-15*), les salariés en arrêt de travail pour cause professionnelle ou même les salariées en congé maternité.

L'existence d'un conflit entre l'employeur et le salarié n'empêche pas, en soi, de conclure une rupture conventionnelle, même lorsqu'une procédure de licenciement du salarié est en cours.



# DANS QUELS CAS LE RECOURS A LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST EXCLU ?

Il n'est pas possible de conclure une rupture conventionnelle :

- pour les salariés en **CDD** (qui peuvent effectuer une « rupture anticipée ») ;
- pour les apprentis ;
- pour les salariés en CDI qui sont encore en période d'essai ;
- pour les agents de la fonction publique (titulaires et contractuels). La rupture conventionnelle a été introduite dans la fonction publique à titre expérimental de 2020 à fin 2025 pour les fonctionnaires titulaires. Depuis le 1er janvier 2026, ce dispositif n'a plus de base légale pour les fonctionnaires, dans l'attente d'une éventuelle pérennisation législative. Elle reste en revanche applicable de façon pérenne aux agents contractuels en CDI (art. L.552-1 CGFP).
- pour les ruptures effectuées dans le cadre des accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) issus de la négociation (articles L. 2242-20 et L. 2242-21 du code du travail), des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE) et des ruptures conventionnelles collectives (articles L. 1237-19 et suivants du code du travail). La rupture conventionnelle n'a pas vocation à s'appliquer à toutes les formes de rupture amiable. Elle ne vise pas « les ruptures amiables auxquelles s'appliquent d'autres garanties prévues par la loi et le droit conventionnel » (*Circ. DGT n° 2008-11, 22 juill. 2008*).
- pour les salariés dont le contrat est suspendu et qui bénéficient, à ce titre, d'une protection particulière contre le licenciement (Ex: congé de maternité, arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle). La circulaire n° 2009-4 du 17 mars 2009 l'interdit formellement.

**Attention** : la jurisprudence valide la conclusion d'une rupture conventionnelle dans la plupart des cas de suspensions du contrat de travail particulièrement « protégés » par le législateur notamment :

- En cas d'aptitude avec réserves dès lors que le salarié n'invoque pas un vice du consentement et qu'aucun acte frauduleux ne peut être imputé à l'employeur ;
- En cas d'arrêt maladie d'origine non professionnelle dès lors que la suspension du contrat n'était pas imputable à l'employeur ;
- En cas d'arrêt maladie d'origine professionnelle sauf en cas de fraude ou de vice du consentement ;
- En cas de congé maternité sauf en cas de fraude ou de vice du consentement.



## QUELLE EST LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La procédure prévue par la loi (c. trav. art. L. 1237-12 à L. 1237-16) prévoit :

- la signature d'une convention de rupture conventionnelle après un ou plusieurs entretiens ;
- l'envoi de la convention à l'administration après un délai de réflexion ;
- « l'homologation » de la convention de rupture par l'administration.

## COMBIEN D'ENTRETIENS FAUT-IL PRÉVOIR ?

L'initiative de l'entretien peut venir de l'employeur ou du salarié.

La tenue d'au moins un entretien est « une condition substantielle de la rupture conventionnelle ».

L'absence d'entretien est une cause de nullité de la convention de rupture. Mais si le salarié invoque devant les juges cette cause de nullité, c'est à lui de prouver qu'aucun entretien n'a effectivement eu lieu.

Si la loi n'exige aucune formalité particulière pour la convocation ou la tenue du (ou des) entretien(s), il ne fait aucun doute que la bonne préparation de l'entretien par les deux parties constitue un élément essentiel de leur consentement.

C'est pourquoi une **convocation par écrit** est fortement conseillée puisqu'elle laisse une trace de l'invitation à négocier. L'écrit est la reine des preuves.

**Notre conseil** : même si la loi ne l'exige pas, l'information du salarié sur la possibilité qui lui est offerte de se faire assister doit être faite par écrit, dans la lettre d'« invitation à négocier » sur les modalités de la rupture conventionnelle.

Les échanges de lettres n'ont pas à être envoyés par lettre recommandée avec avis de réception. Ils peuvent avoir lieu par remise en main propre contre décharge.

La loi ne fixe aucune règle concernant la convocation du salarié, la date ou le lieu du ou des entretiens. Toutefois, pour garantir la liberté de consentement du salarié, il est essentiel que celui-ci sache qu'il peut obtenir les informations nécessaires à sa décision, notamment auprès de Pôle emploi (cf. circulaire DGT n°2008-11).

# COMMENT SE DÉROULE L'ENTRETIEN ?

Lors de l'entretien, l'employeur et le salarié s'accordent pour fixer les modalités pratiques de la rupture du contrat de travail (date de la rupture, montant de l'indemnité, etc.).

Le salarié peut se faire assister dans les mêmes conditions qu'en cas de procédure de licenciement: l'employeur doit l'en informer par tout moyen avant l'entretien (par le biais de la convocation, email, SMS...).



## Le salarié peut se faire assister selon 2 modalités distinctes :

- En l'absence d'institutions représentatives dans l'entreprise, par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ou par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative (et consultable dans chaque inspection du travail et dans chaque mairie).

**A noter :** Le salarié ne peut pas se faire assister par un avocat.

Lorsque le salarié se fait assister pendant l'entretien, il doit en avertir son employeur au préalable (c. trav., art. L. 1237-12).

- Lorsqu'il existe des institutions représentatives du personnel, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié.

**A noter :** la jurisprudence considère que la présence d'institutions représentatives du personnel s'apprécie au niveau de l'entreprise ou de l'unité économique et sociale (UES), et non de l'établissement.

# QUESTION PRATIQUE

Le fait pour l'employeur de ne pas informer le salarié qu'il peut se faire assister par un conseiller du salarié lorsque l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel affecte-t-il la validité de la convention de rupture ?

La Cour de cassation estime que non.

Autre sujet pratique, l'assistance de l'employeur est également possible quand le salarié se fait lui-même assister, à condition que ce dernier en soit informé.

**Attention**, en l'absence d'entretien (ce qu'il appartient au salarié de prouver), la rupture conventionnelle est **nulle**.

**À noter** : si l'entretien se déroule pendant le temps de travail (ce qui n'est pas obligatoire), le salarié doit être rémunéré.



# COMMENT CONCLURE LA CONVENTION DE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La convention de rupture conventionnelle doit préciser dans quelles conditions le contrat de travail va prendre fin, et en particulier :

- le **montant de l'indemnité de rupture**, qui ne peut être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement (ou de l'indemnité éventuellement prévue par la convention collective si elle est plus élevée) ;
- la **date de la rupture du contrat**, qui est fixée librement mais qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de « l'homologation » de la convention.

Selon la Cour de cassation, l'article L. 1237-12 du code du travail (qui impose la tenue d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels les parties conviennent de la rupture du contrat) n'instaure pas de délai entre ce ou ces entretiens et la signature de la convention de rupture.

Les entretiens peuvent donc intervenir le même jour ou à un jour d'écart.

**Attention** toutefois à toute manifestation de précipitation car les juges peuvent vérifier si l'employeur n'a pas exercé une pression sur le salarié pour hâter sa décision.

Pour rédiger cette convention, il suffit de remplir un formulaire-type téléchargeable sur le site du Ministère du travail ou de le saisir directement en ligne sur le portail officiel « Télé-RC ». Aucun document complémentaire n'est exigé, mais il est tout à fait possible de rédiger un contrat en annexe pour détailler les modalités de rupture du contrat de travail.

La convention de rupture conventionnelle doit obligatoirement être établie en deux exemplaires minimum (un pour le salarié et un pour l'employeur), sous peine de nullité de la rupture. Il est tout de même préférable de prévoir un troisième exemplaire qui sera celui envoyé à l'administration, puisqu'elle le conserve.





## QUEL EST LE DÉLAI DE RÉTRACTATION D'UNE RUPTURE CONVENTIONNELLE ?

La rupture du contrat de travail est une décision lourde de conséquences qui ne doit pas être prise de façon trop hâtive. C'est pourquoi la loi impose un **délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative.**

Ainsi, à compter de la date de signature de la convention par l'employeur et le salarié, chacun d'entre eux dispose d'un délai de 15 jours calendaires (on compte tous les jours de la semaine) pour pouvoir se rétracter sans avoir à se justifier. Si ce délai se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié, il est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Pour éviter toute difficulté, celui qui souhaite se rétracter a intérêt de le faire par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge mentionnant la date de remise.

Après un refus d'homologation, la signature d'une seconde convention de rupture conventionnelle déclenche un nouveau délai de rétractation.

A défaut, la convention est nulle.

Si une des deux parties se rétracte, le processus de rupture conventionnelle est rompu.

Juridiquement, la relation de travail se poursuit comme avant.

# COMMENT FAIRE HOMOLOGUER LA RUPTURE CONVENTIONNELLE PAR L'ADMINISTRATION ?

En l'absence de rétractation par l'employeur ou le salarié, la convention doit être adressée par l'un ou l'autre à l'administration pour obtenir sa validation (on parle « d'homologation » ou, pour un salarié protégé, « d'autorisation »).

Cette demande ne peut être envoyée qu'à compter du **lendemain de l'expiration du délai de rétractation**.

L'autorité administrative compétente est la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (la « **DREETS** »).

Celle-ci dispose d'un délai de **15 jours ouvrables** (c'est-à-dire sans compter les dimanches et jours fériés) à partir du lendemain de la réception de la demande pour vérifier le respect de la procédure (assistance, droit de rétractation, montant minimal de l'indemnité...).

Il est donc conseillé d'effectuer l'envoi de la demande par lettre recommandée avec avis de réception pour pouvoir déterminer le point de départ de ce délai de contrôle.

Le code du travail n'impose pas à la DREETS de procéder à une enquête contradictoire avant de prendre une décision d'homologation ou de refus d'homologation. Mais rien ne lui interdit non plus de le faire.

Si l'administration a, dans certains cas, un doute sur le consentement éclairé du salarié, il est tout à fait envisageable qu'elle prenne contact avec le salarié ou avec ses collègues, et éventuellement par téléphone, puisqu'elle dispose de toutes les coordonnées du salarié.

À compter du **1er janvier 2026**, la contribution patronale sur la part des indemnités exonérée de cotisations sociales est portée à 40 % (contre 30 % depuis septembre 2023 et 20 % initialement). Cette hausse s'applique à l'employeur uniquement et est sans impact pour le salarié.





**La DREETS peut-elle dans un premier temps refuser d'homologuer une convention de rupture puis, finalement, changer d'avis ?**

**Oui**, selon la Cour de cassation :

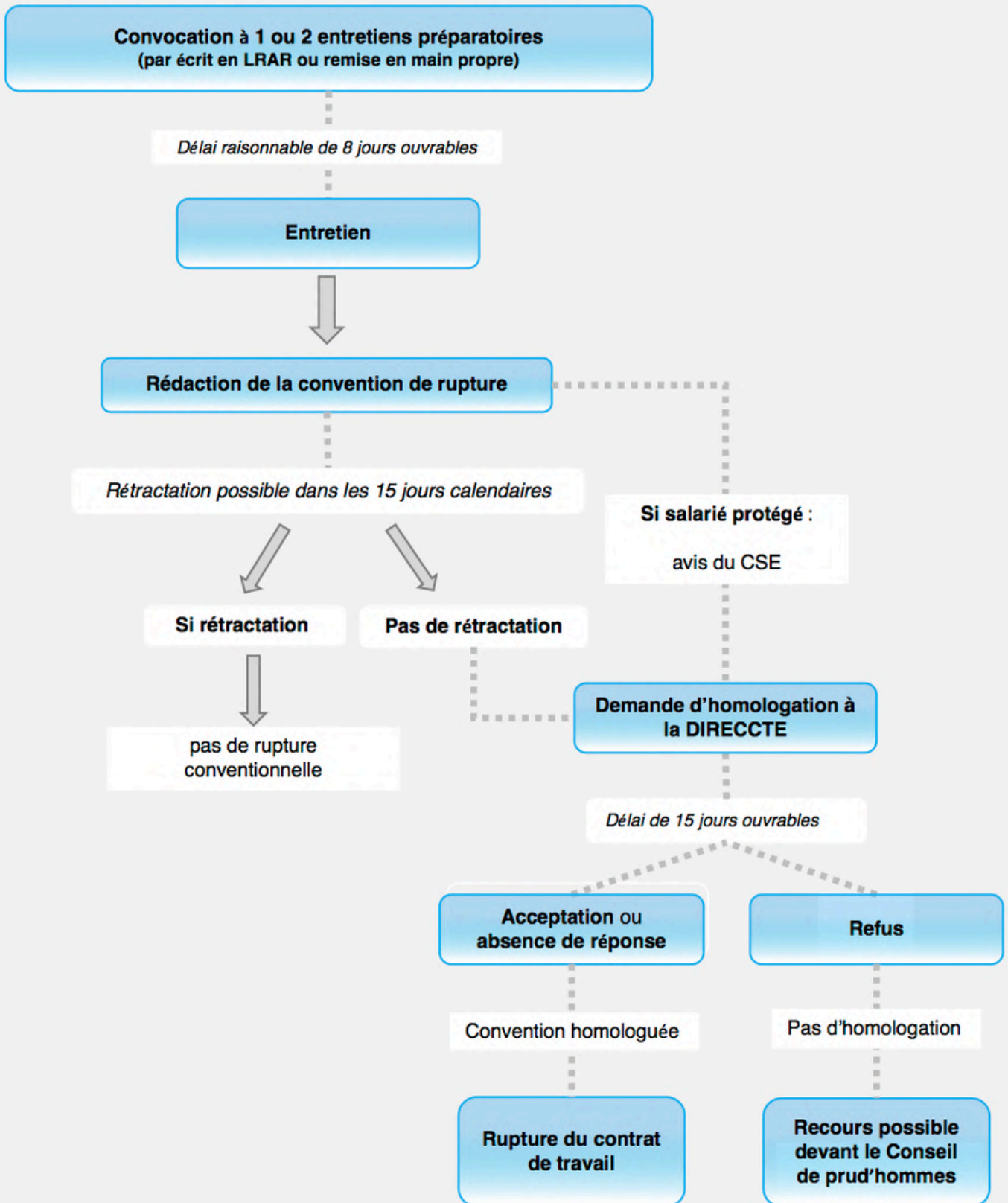
*« une décision de refus d'homologation d'une convention de rupture conclue en application des dispositions des articles L. 1237-11 et suivants du code du travail ne crée de droits acquis ni au profit des parties à la convention, ni au profit des tiers ; une telle décision peut, par suite, être légalement retirée par son auteur ».*

La Cour estime que le refus d'homologation de la convention de rupture est un acte administratif individuel non créateur de droits qui peut donc être « retiré », sachant que le retrait d'un acte correspondant à sa disparition juridique pour l'avenir comme pour le passé (Cass. soc., 12 mai 2017).

Si aucune décision de refus de l'administration n'est parvenue à l'employeur et au salarié dans le délai de 15 jours, la rupture conventionnelle est réputée validée.

Jusqu'à la date de rupture du contrat de travail prévue par la convention, le salarié continue à travailler dans les conditions habituelles. Lors de son départ de l'entreprise, il perçoit l'indemnité de rupture conventionnelle, l'indemnité compensatrice de congés payés (s'il lui en reste) et l'employeur lui remet ses documents de fin de contrat.

# SCHÉMA RÉCAPITULATIF DE LA PROCÉDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



# LA RUPTURE CONVENTIONNELLE PEUT-ELLE ÊTRE CONTESTÉE ?

Attention, si la rupture conventionnelle est un mode de rupture à l'amiable du contrat de travail, elle n'empêche pas le salarié de saisir le juge pour contester cette rupture !

Le contentieux sur la rupture conventionnelle relève de la **compétence du conseil de prud'hommes**. Le recours doit être effectué **dans les 12 mois de l'homologation ou du refus d'homologation** de la convention par l'administration.

En cas de non-respect de la procédure légale, le juge pourra décider que la rupture conventionnelle s'analyse en un licenciement « sans cause réelle et sérieuse », c'est-à-dire injustifié, avec les indemnités qui en découlent pour le salarié.

**À noter** : s'il existe au moment de la rupture conventionnelle un conflit entre l'employeur et le salarié (paiement d'heures supplémentaires, primes, congés payés, etc.), il peut être utile de conclure, une fois le contrat de travail rompu, une transaction. Attention, celle-ci ne peut pas avoir pour but de régler un désaccord lié à la rupture elle-même.

**Que vous soyez employeur ou salarié, il est fortement conseillé d'être accompagné par un avocat en droit du travail pour conclure une rupture conventionnelle, en particulier en cas de situation conflictuelle au travail.**



# ET POUR EN SAVOIR PLUS SUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE



Retrouvez d'autres ebook sur [www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)



Cassius Avocats  
78, avenue des Champs-Élysées, 75008 – Paris  
Tél : +33 (0)1.58.56.55.55. [cassius@cassius.fr](mailto:cassius@cassius.fr)  
[www.cassius.fr](http://www.cassius.fr)

Suivez-nous

