

Le délai de rétractation d'une rupture conventionnelle

Description

La [rupture conventionnelle](#), un accord amiable de cessation de contrat de travail, inclut un délai de rétractation de 15 jours à partir de la signature.

Durant cette période, les parties peuvent annuler l'accord sans justification. Ce délai offre une opportunité de réflexion avant que la rupture ne soit définitive

[Employeur : initiez une procédure de rupture conventionnelle en ligne](#)

Qu'est-ce que le délai de rétractation de la rupture conventionnelle ?

Il est nécessaire de connaître la définition avant de parler de l'impossibilité de faire une rupture conventionnelle.

La définition

La rupture conventionnelle désigne un mode de [rupture de CDI](#).

C'est un accord amiable entre un employeur et un salarié visant à mettre fin au contrat de travail d'un commun accord.

Attention : contrairement à un licenciement ou à une démission unilatérale, la rupture conventionnelle nécessite le consentement des deux parties.

Dans le cadre de cette [procédure de rupture conventionnelle](#), **les deux parties s'accordent mutuellement sur les termes et les conditions de la cessation d'emploi**, évitant ainsi le recours à un licenciement ou à une démission unilatérale.

Certaines conditions doivent être remplies pour engager une rupture conventionnelle :

- Le contrat de travail doit être un CDI ;
- Le consentement libre et éclairé des deux parties est essentiel. Il est impératif que l'employeur n'exerce aucune pression induite sur le salarié pour obtenir son accord à la rupture.

A noter: bien que la rupture conventionnelle ne s'applique pas directement aux cas de [rupture anticipée du CDD](#), il est envisageable d'envisager une résiliation amiable.

L'impossibilité de faire une rupture conventionnelle

Cependant, il est **impossible de recourir à une rupture conventionnelle** dans les situations suivantes :

- Lorsque le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail ;
- Si le salarié peut bénéficier d'un licenciement économique ;
- En présence d'un plan de sauvegarde de l'emploi ou dans le cadre d'une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ;
- En cas d'existence d'un accord collectif de rupture conventionnelle collective.

Comment se déroule la procédure de rupture conventionnelle ?

Si vous êtes salarié et souhaitez proposer une rupture conventionnelle, il n'existe pas de formalisme spécifique imposé par le Code du travail pour en faire la demande à votre employeur.

Voici les 8 principales étapes pour la procédure de rupture conventionnelle.

Etape 1 : La discussion initiale

L'employeur et le salarié entament une discussion, chacun pouvant initier la rupture. Ils doivent s'accorder sur la fin du [contrat de travail](#).

Dans le cadre d'une [rupture conventionnelle collective](#), le processus implique un accord collectif négocié, sans délai de rétractation spécifique, mais avec des étapes de consultation des représentants du personnel et une validation par l'administration.

Etape 2 : La lettre de demande du salarié

Si vous êtes salarié et souhaitez démarrer le processus, il est recommandé d'envoyer une lettre de demande à votre employeur.

Si votre employeur ne répond pas, rappelez-vous qu'il n'est pas légalement obligé de le faire dans un délai spécifique, et il n'est pas non plus contraint d'accepter la demande.

Etape 3 : Les entretiens préalables à la rupture conventionnelle

Des [entretiens préalables à la rupture conventionnelle](#) sont entre l'employeur et le salarié.

Ils sont nécessaires pour discuter des conditions de la rupture, notamment l'indemnité et la date de fin de contrat.

Etape 4 : La signature de la convention

Après accord, les deux parties rédigent et signent une convention de rupture, qui doit ensuite être homologuée par l'administration.

Cette convention doit suivre un formalisme précis, incluant des informations détaillées sur la rupture.

Etape 5 : La transmission à l'administration

La convention est envoyée à l'administration pour vérifier sa conformité légale.

L'employeur doit soumettre une demande d'homologation pour la rupture conventionnelle à la DREETS.

Cette demande peut être réalisée de deux manières :

- Soit en utilisant le formulaire [cerfa_14598-01](#), spécifiquement conçu pour l'homologation des ruptures conventionnelles
- Soit par le biais du service en ligne [TéléRC](#), qui permet de faire la demande d'homologation de manière dématérialisée.

Etape 6 : Le délai de rétractation

Un délai de 15 jours ouvrables est accordé au salarié après l'envoi de la convention pour se rétracter

Etape 7 : L'homologation finale

Si le salarié ne se rétracte pas, l'administration finalise l'homologation.

Ainsi, la rupture prend effet à la date spécifiée dans la convention ;

Etape 8 : Le versement de l'indemnité

L'employeur doit verser une [indemnité de rupture conventionnelle](#) qui ne doit pas être inférieure à celle prévue en cas de licenciement.

A noter: depuis le 1er avril 2022, la demande d'homologation se fait exclusivement en ligne via le service TéléRC. Les demandes par courrier ne sont plus acceptées.

Voici un tableau récapitulatif de la procédure de rupture conventionnelle.

Étape	Description
Discussion initiale	Employeur et salarié discutent de la fin du contrat. Pour une rupture collective, cela implique un accord avec consultation du personnel
Lettre de demande du salarié	Le salarié peut envoyer une lettre de demande à l'employeur, qui n'est pas obligé de répondre ou d'accepter immédiatement.
Entretiens préalables	Discussions sur les conditions de la rupture (indemnité, date de fin).
Signature de la convention	Accord formalisé par une convention signée par les deux parties.
Transmission à l'administration	La convention est envoyée à la DIRECCTE pour vérification et homologation.
Délai de rétractation	15 jours ouvrables pour que le salarié puisse rétracter.
Homologation finale	Si pas de rétractation, l'administration homologue la rupture.
Versement de l'indemnité	L'employeur verse l'indemnité convenue.

Quels sont les différents délais de rétractation de

rupture conventionnelle ?

Les délais associés à la rupture conventionnelle d'un CDI sont le délai de rétractation et le délai d'homologation.

Le délai de rétractation

Le délai de rétractation du salarié est une période pendant laquelle **le salarié peut changer d'avis après avoir accepté la rupture conventionnelle.**

Selon l'article [L. 1237-13 du Code du travail](#) du Code du travail, le **délai de rétractation est de 15 jours ouvrables**, ce qui signifie que les jours fériés et les week-ends ne sont pas comptés dans ce délai.

Le décompte commence le **lendemain de la date de remise en main propre** de la convention de rupture conventionnelle au salarié.

Pendant ce délai, le salarié a la **liberté de se rétracter sans avoir à fournir de motif particulier.**

Par conséquent, si le salarié souhaite se rétracter, il doit notifier sa décision à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, avant la fin du délai de 15 jours.

La date de réception de la lettre recommandée est prise en compte pour déterminer si la rétractation a été effectuée dans les délais selon [l'arrêté n°17-10035 du 14 février 2018](#)

Si le salarié choisit de se rétracter, la rupture conventionnelle n'a pas lieu, et le contrat de travail continue normalement.

Aucune indemnité de rupture n'est due dans ce cas.

Attention : le courrier de rétractation doit être envoyé à l'employeur, mais non pas à la DIRECCTE. Une lettre envoyée à la DREETS n'est pas valable, selon l'[arrêté n°14-17539 de la jurisprudence de la chambre sociale](#) de la Cour de cassation du 6 octobre 2015.

Ainsi, nous vous proposons un [modèle de lettre de rétractation](#).

Le délai d'homologation

Le délai d'[homologation de la rupture conventionnelle](#) concerne la **période pendant laquelle l'administration compétente examine la convention de rupture** soumise par les parties (employeur et salarié).

Après l'expiration du délai de rétractation, sans rétraction de part et d'autre, la convention doit obtenir l'homologation officielle pour être valide.

Cette formalité est assurée par la DREETS ou la DDETSP.

La demande d'homologation est envoyée le jour suivant la fin du délai de rétractation.

La DREETS a un délai de 15 jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour procéder à l'homologation.

Avant, il fallait ajouter environ 2 jours supplémentaires pour tenir compte du temps d'acheminement postal, portant le délai total à environ 17 jours.

Toutefois, avec l'adoption du service TéléRC, ce délai postal est désormais obsolète.

Si la DREETS ne donne pas de réponse avant la fin de ce délai, **son absence de réponse est considérée comme une acceptation implicite** de l'homologation de la convention.

A noter: pour un salarié bénéficiant d'une protection particulière, le processus diffère. Ce n'est plus la DREETS ou la DDETSP qui homologue la rupture, mais l'inspecteur du travail qui doit donner son accord.

Une fois que la convention est homologuée, la rupture conventionnelle prend effet à la date convenue dans la convention.

Ainsi, l'employeur peut verser l'indemnité de rupture conventionnelle au salarié conformément aux accords conclus.

Zoom : votre salarié souhaite procéder à une rupture conventionnelle ? Pour effectuer la [rupture conventionnelle](#) de votre salarié, LegalPlace vous propose un accompagnement personnalisé, ainsi que la prise en charge des formalités nécessaires. Il suffit de renseigner les renseignements nécessaires à l'élaboration de votre dossier, puis nos experts s'occupent de calculer les indemnités de rupture conventionnelle.

Quels sont les délais à respecter dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

- 5 jours : convocation et résiliation de l'entretien ;
- 7 jours : délai de carence pour le chômage ;
- 15 jours : délai de rétractation, délai d'homologation.

Quels sont les **délais à respecter** dans le cadre d'une rupture conventionnelle ?

— **5 jours** —→

- Convocation et résiliation de l'entretien

———— **7 jours** —————→

- Délai de carence pour le chômage

————— **15 jours** —————→

- Délai de rétractation
- Délai d'homologation

LegalPlace.

Quel est le délai de versement pour l'indemnité de rupture conventionnelle ?

L'indemnité de rupture conventionnelle, destinée à compenser la perte d'emploi du salarié, est **calculée en fonction de deux critères principaux** :

- De l'ancienneté du salarié : plus longue est la période passée par le salarié au sein de l'entreprise, plus importante sera l'indemnité ;
- Le salaire du salarié : le montant de l'indemnité dépend également du niveau de rémunération du salarié.

Bon à savoir : pour estimer le montant exact de cette indemnité, il est recommandé d'utiliser le calculateur en ligne mis à disposition sur le site du service public.

Le versement de cette indemnité **s'effectue habituellement lors de la fin du contrat de travail**. Elle fait partie du [solde de tout compte](#).

Cependant, l'employeur et le salarié peuvent s'entendre sur un calendrier de paiement différent.

Bon à savoir : l'employeur est tenu de payer le [forfait social de rupture conventionnelle](#).

Le paiement de l'indemnité **ne peut se réaliser qu'après la finalisation du processus de rupture conventionnelle**.

Ce processus inclut un délai de rétractation de 15 jours ouvrables et un délai d'homologation de 15 jours ouvrables également.

Ainsi, le délai minimum entre la signature de l'accord de rupture et le versement de l'indemnité **est généralement d'au moins un mois**.

Quel est le délai avant de bénéficier des allocations chômage suite à une rupture conventionnelle ?

Le délai avant de bénéficier des allocations chômage suite à une rupture conventionnelle **peut varier en fonction de plusieurs facteurs** :

- Le versement des allocations chômage ne commence généralement qu'après la fin effective du contrat de travail. Elle est fixée à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle ;
- Une fois la rupture conventionnelle homologuée par l'administration compétente (DREETS ou DDETSP), l'employeur doit transmettre l'attestation France Travail au salarié. Ce document est essentiel pour entamer la démarche d'inscription à France Travail ;
- Si un préavis est prévu dans la convention de rupture, le salarié doit attendre la fin de cette période avant de pouvoir s'inscrire à France Travail et commencer à percevoir les allocations chômage.
- Le traitement de cette inscription peut prendre quelques jours ;
- Il existe également un délai de carence, généralement de 7 jours, pendant lequel aucune allocation n'est versée. Ce délai de carence commence à courir à partir

de la date d'inscription.

Comment se rétracter d'une rupture conventionnelle après le délai de rétractation ?

Lorsque les 15 jours de délais sont passés, il n'est plus possible de se rétracter.

Ainsi, le salarié ou l'employeur peut utiliser son droit de rétractation seulement pendant la durée du délai.

Une fois le délai passé et après l'envoi de demande d'homologation de la rupture conventionnelle, il n'est plus possible pour les deux parties de se rétracter.

FAQ

Peut-on renoncer au délai de rétractation?

Non, le délai de rétractation est légalement établi et ne peut être supprimé ni par l'employeur ni par le salarié.

Est-il possible d'utiliser un autre moyen que la lettre recommandée pour rétracter la rupture conventionnelle?

La rétractation peut se faire par tout moyen permettant de prouver la date de réception, mais il est conseillé d'utiliser des méthodes formelles comme la lettre recommandée avec accusé de réception.

Le délai de rétractation s'applique-t-il si le salarié est en congé ou en arrêt maladie pendant cette période?

Oui, le délai de rétractation reste en vigueur même si le salarié est en congé ou en arrêt maladie, et il doit être respecté selon les termes habituels.