

L'homologation de la rupture conventionnelle

Description

Le cerfa de rupture conventionnelle est disponible dans le secteur privé pour la rupture d'un [contrat de travail](#). Elle n'est réalisable que si elle résulte d'un accord commun entre l'employeur et le salarié.

Cet accord doit être établi sur une base juridique représentée par la rupture conventionnelle. De plus, la [rupture du contrat de travail pendant l'arrêt maladie](#) est envisageable sous certaines conditions.

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Qu'est-ce qu'est le cerfa pour une rupture conventionnelle ?

La [rupture conventionnelle](#) est un mode de rupture amiable du [contrat de travail](#) consenti entre l'employeur et son salarié.

En revanche, cette possibilité de rupture n'est offerte qu'aux salariés **justifiant d'une contrat de travail en CDI**.

Ainsi, cette rupture passe le remplissage d'un formulaire cerfa pour l'homologation de la rupture et de la rédaction d'une convention de rupture conventionnelle afin d'indiquer toutes les modalités de la rupture (identité des parties, date, indemnité, etc.).

Le formulaire à utiliser pour les salariés CDI est le [cerfa n°14598*01](#).

A noter : la [rupture conventionnelle d'un salarié protégé](#) en CDI est également envisageable. Néanmoins, la procédure varie et le formulaire à remplir est le [cerfa n°14599*01](#).

Dans les 2 cas, ce formulaire constitue une demande de validation (pour le salarié) et d'autorisation (pour le salarié protégé) de la rupture conventionnelle.

En d'autres termes, il s'agit du document légal que le salarié et l'employeur doivent remplir afin de **demander l'homologation de la rupture à la DREETS**.

Ainsi, afin que cette rupture soit effective, les conditions et la [procédure de rupture conventionnelle](#) doivent être respectées et le formulaire susvisé dûment rempli.

Attention : La [rupture transactionnelle](#) contrairement à la rupture conventionnelle est un moyen de mettre un terme à un litige issu d'une rupture de contrat de travail.

Quelles sont les conditions pour une rupture conventionnelle ?

Avant de remplir le cerfa d'homologation de la rupture conventionnelle, les parties doivent se mettre d'accord et veiller à ne pas être dans un des cas d'interdiction de la rupture conventionnelle.

Un commun accord entre les parties

Le critère primordial pour la rupture conventionnelle est l'accord des parties.

En effet, l'employeur et le salarié doivent **rompre le contrat de travail d'un commun accord**.

Ainsi, l'employeur seul ne peut pas imposer une rupture conventionnelle au salarié tout comme le salarié ne peut pas l'imposer à l'employeur.

Ensuite et plus tard dans la procédure les parties indiqueront dans la convention, les conditions de mise en œuvre d'une telle rupture.

Bon à savoir : la rupture conventionnelle n'est valable que pour un contrat de travail à durée indéterminée uniquement. Il n'existe donc pas de Cerfa de rupture conventionnelle en CDD ni de modèle de convention de rupture conventionnelle. Des règles relatives à la rupture différée d'un contrat [CDD](#) existent cependant.

Les cas d'interdiction de la rupture conventionnelle

En revanche, il existe des situations dans lesquelles, même si le salarié est en CDI, **la rupture conventionnelle est interdite**, à savoir :

- Conclue dans des conditions frauduleuses ou sans l'accord du salarié et de l'employeur ;
- Proposée dans un cadre de d'accord collectif de gestion prévisionnelle des

- emplois et des compétences ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- Proposée dans le cadre d'une accord collectif portant rupture conventionnelle collective ;
- Tend à contourner les garanties prévues pour le salarié face à un licenciement économique.

Attention : la rupture conventionnelle peut également être annulée par le conseil des prud'hommes si le consentement donné n'était pas libre, notamment dans un contexte de harcèlement moral ou sous pression de l'employeur. Et dans ce cas, le salarié peut obtenir des indemnités pour licenciement injustifié.

Quelles sont les étapes préalables au cerfa d'homologation de rupture conventionnelle ?

Une fois les conditions respectées pour réaliser une rupture conventionnelle, les parties doivent réaliser un entretien préalable et s'assurer d'être assistées avant de remplir le cerfa.

L'entretien préalable

Réaliser un entretien préalable dans le cadre d'une rupture conventionnelle est obligatoire.

En effet, cet **entretien préalable permet de définir les conditions de la rupture**, à savoir la date de la rupture, le montant de l'indemnité.

S'il est obligatoire d'organiser au moins un entretien, il est tout à fait possible de prévoir plusieurs [entretiens préalables à la rupture conventionnelle](#), dont la date et l'heure seront fixées par les parties.

L'assistance pour les parties

Au cours des différents entretiens, **le salarié peut se faire assister** au choix par :

- Un salarié de l'entreprise : à savoir un représentant du personnel (un membre du [CSE](#), etc.) ;
- Un conseiller du salarié en cas d'absence du représentant du salarié.

L'employeur peut également se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un membre de de l'organisation

syndicale d'employeur.

Si l'employeur ou le salarié décident de se faire accompagner, il doivent en **informer l'autre partie avant l'entretien**, oralement ou par écrit.

Bon à savoir : le cas d'étude porte sur la rupture conventionnelle individuelle d'une contrat de travail à durée indéterminée mais une [rupture conventionnelle collective](#) est possible . Dans ce cas, c'est l'employeur uniquement qui décide de négocier un accord avec le collectif des salariés candidats. Toutefois, les deux parties donnent leur accord. Ainsi, ni l'une ni l'autre ne peuvent imposer une décision unilatérale.

Les points abordés

Lors des entretiens et avant de remplir la convention de rupture conventionnelle, les points ci-après doivent être éclaircis entre l'employeur et son salarié :

- La date envisagée de la rupture ;
- Le montant obtenu suite au [calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle](#), à laquelle l'employé a droit.

La date envisagée pour l'effectivité de la rupture du contrat de travail doit **tenir compte du délai appliqué par la DREETS** pour homologuer la convention de rupture conventionnelle.

Comment remplir le cerfa de rupture conventionnelle ?

Le formulaire de rupture conventionnelle se compose de 3 parties qu'il faudra remplir avec soin :

- Les informations sur les parties, le salarié et l'employeur ;
- Les échanges ayant conduit à la rupture conventionnelle ;
- La convention de rupture, les conditions et les éventuelles clauses complémentaires.

Les informations concernant les parties

La 1ère partie consiste à **indiquer les informations concernant l'employeur puis le salarié**.

Coté employeur, les informations demandées sont les suivantes :

- Le nom ou la raison sociale ;
- Le nom du signataire pour le compte de l'employeur ;
- Le numéro de SIRET de l'établissement où est employé le salarié ;
- L'adresse de l'établissement ainsi que son courriel.

Pour le salarié, les informations sont quant à elles :

- Son nom, prénom, date de naissance ;
- Son adresse (code postal et commune) et son numéro de téléphone ;
- Son emploi et sa qualification : notamment s'il est cadre dirigeant, autre type de cadre, technicien, employé ou ouvrier non qualifié ;
- Son ancienneté à la date envisagée de rupture ;
- La rémunération mensuelle brute des douze mois précédents : calculée selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à savoir la moyenne des 12 derniers mois ou la moyenne des 3 derniers mois.

Bon à savoir : à la fin de cette dernière partie, il est possible de rajouter des commentaires notamment en cas de chômage partiel ou en cas d'absence du salarié pour maladie.

Les échanges conduisant à la rupture conventionnelle

Ensuite, la partie de la convention à remplir est celle relative au 1er entretien et aux entretiens suivants, le cas échéant.

A ce stade, les parties devront mentionner si elles **ont bénéficié d'une assistance ou pas**, pour le 1er entretien et les suivants.

Dans tous les cas, l'employeur ne peut être représenté que si le salarié l'est également

La convention de rupture

Enfin, la dernière partie à remplir est la convention de rupture.

De ce fait, seront énoncés:

- La date de rupture du contrat de travail ;
- Les droits du salarié relatifs à cette rupture ;
- Le versement du montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle :

la somme doit être mentionnée en chiffre et en lettres ;

- Les autres clauses éventuelles convenues entre les parties.

La date de fin du délai de rétractation est également indiquée, à savoir 15 jours à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture.

Pour finir, les 2 parties **doivent impérativement dater et signer la convention et** écrire la mention *“lu et approuvé”*.

A noter : le traitement n'est pas le même pour un salarié protégé. En effet, le formulaire de rupture conventionnelle pour salarié protégé, le Cerfa 14599*01 est composé de 4 parties avec une partie sur la consultation du comité d'entreprise. Une fois rempli et transmis à la DREETS, est examiné par un inspecteur du travail qui valide ou non la demande de rupture conventionnelle.

Comment valider le cerfa de rupture conventionnelle?

Une fois la convention de rupture conventionnelle remplie et signée par les deux parties, l'étape suivante consiste à **adresser une demande d'homologation à la DREETS**.

Cette procédure peut se faire directement en ligne via le [site du télé-service du service public](#).

Vous pouvez également remplir le Cerfa de rupture conventionnelle 14598*01. Une fois complété, ce formulaire peut être télé-transmis via le site indiqué précédemment.

À savoir : un simple formulaire accompagné d'une convention de rupture portant identités et signatures des parties est recevable comme demande d'homologation d'une rupture conventionnelle en arrêt maladie.

Ensuite, la DREETS dispose de **15 jours ouvrables à compter du dépôt de la convention pour donner son accord**.

Un tel délai ne tient pas compte des samedis, dimanches et jours fériés.

A l'issue du délai, si aucune réponse n'est apportée, alors la convention est considérée comme homologuée.

Attention : le salarié et l'employeur disposent de 15 jours pour changer d'avis au lendemain de la signature du document de rupture conventionnelle. Ce délai de rétractation ne prend pas en compte les jours fériés, ni les samedis ou les dimanches.

Les étapes de la rupture conventionnelle



LegalPlace.

Quelle est l'indemnité pour le salarié en cas de rupture conventionnelle ?

Tout employé qui signe un document de rupture conventionnelle homologuée a droit à une indemnité dite de rupture conventionnelle. Son montant ne peut être inférieur à l'indemnité dite légale de [licenciement](#), et son calcul se base sur deux critères :

- Rémunération mensuelle du salarié ;
- Son ancienneté dans l'entreprise.

Si vous êtes salarié, sachez que plus vous avez de l'ancienneté, plus votre indemnité légale sera élevée :

- Si vous avez jusqu'à 10 ans d'ancienneté, vous bénéficiez de $\frac{1}{4}$ de votre salaire par an ;
- Si vous avez plus de 10 ans d'ancienneté, vous avez droit à $\frac{1}{3}$ de votre salaire par an.

Dans tous les cas, vous pouvez utiliser le simulateur du service public, également sur le site du service public indiqué plus haut, pour calculer votre indemnité de rupture conventionnelle.

Attention : Dans le cas de la [rupture d'une période d'essai, le droit aux allocations chômage](#) peut être différent.

Quelles sont les conséquences une fois le cerfa de rupture conventionnelle rempli ?

Il n'existe **aucun préavis pour une rupture conventionnelle**.

La date de fin de contrat est celle fixée dans la convention. De même, c'est à partir de cette date que l'employé peut toucher l'allocation de chômage s'il en bénéficie.

Par ailleurs, l'employeur doit remettre au salarié les documents ci-après à la fin du contrat :

- L'attestation France travail (anciennement pôle emploi) ;
- La certificat de travail ;
- Le [solde de tout compte](#).

Bon à savoir : le salarié peut également percevoir l'indemnité de congés payés à laquelle il a droit. Il est également à noter que l'employeur doit obligatoirement remettre au salarié une copie de la convention de rupture conventionnelle.

A lire : [Comment rédiger une lettre de rupture conventionnelle](#)

FAQ

Existe-t-il un droit de rétractation pour l'employeur et le salarié ?

Oui. En effet, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature de la convention de rupture conventionnelle.

Existe-t-il un préavis pour la rupture conventionnelle ?

En règle générale, le salarié bénéficiant d'une rupture conventionnelle n'est pas tenu d'effectuer un préavis. La date de fin de contrat est prévue par la convention de rupture.

Où trouver le formulaire cerfa pour la rupture conventionnelle ?

Le formulaire cerfa n°14589*01 (et le cerfa n°14599*01 pour les salariés protégés) est disponible sur le site de l'administration française : le service public.