

La date de sortie du salarié lors d'une rupture conventionnelle

Description

Dans le cadre d'une [rupture conventionnelle](#), la date de sortie **correspond à la date de fin du contrat de travail**. Toutefois, la procédure doit répondre à un calendrier précis et la date de sortie est déterminée selon certains critères. De manière générale, la fin du contrat est prévue :

- Au lendemain de l'homologation de la rupture conventionnelle ;
- À la date déterminée par le salarié et l'employeur.

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

Comment choisir une date de sortie après une rupture conventionnelle ?

Le choix de la date de sortie après une rupture conventionnelle revient à l'employeur et au salarié. À défaut d'un accord, elle se tient **le lendemain de l'homologation** de la rupture conventionnelle par la DIRECCTE.

Les délais minimums à respecter

La date de sortie est déterminée en fonction des délais minimums à respecter. Le contrat de travail ne peut prendre fin qu'une fois toute la procédure de rupture conventionnelle effectuée. Au cours de la démarche, la loi prévoit :

- Un ou plusieurs entretiens au préalable, sur un ou plusieurs jours ;
- Un [délai de rétractation](#) de **15 jours calendaires après la signature** de la convention de rupture conventionnelle ;
- Un délai d'instruction de la demande d'homologation de **15 jours ouvrables**.

En somme, les délais minimums à respecter pour le choix de la date de sortie après une rupture conventionnelle se situent **dans les alentours de 30 jours**.

La possibilité de s'accorder sur une date de sortie plus tardive

L'employeur et le salarié peuvent **s'accorder sur une date de sortie** plus tardive après la rupture conventionnelle. Toutefois, il faut la déterminer lors de l'entretien préalable à la convention pour qu'elle puisse être valable. Elle doit par ailleurs **être ultérieure à l'homologation de la demande de rupture**.

L'une des deux parties peut-elle repousser la date de rupture conventionnelle ?

La rupture conventionnelle, comme le choix de la date de sortie, doit être décidée d'un commun accord entre le salarié et l'employeur. Autrement dit, aucune des deux parties ne peut repousser la date de rupture. Il est cependant possible d'annuler la procédure lors du délai de **rétractation légal de 15 jours calendaires**. Dans ce cas, le contrat de travail se poursuit selon les mêmes conditions.

Quand a lieu la rupture effective du contrat ?

La rupture effective du contrat de travail a lieu **le lendemain de l'homologation** de la demande ou à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle. Elle n'a cependant pas lieu si l'une des deux parties a utilisé son droit de rétractation au cours de la procédure.

Quel est le calendrier associé à une rupture conventionnelle ?

Bien que peu encadrée par la loi, la rupture de contrat de travail à l'amiable fait l'objet de quelques dispositions légales. La procédure repose sur quelques **étapes obligatoires à effectuer** selon les délais prévus : la convocation d'entretien(s), la signature de la convention de rupture, le délai de rétractation et la demande d'homologation.

Les entretiens

Après l'annonce de la rupture conventionnelle, la première étape consiste à convoquer un ou des entretiens. La convocation du salarié relève de l'obligation de l'employeur qui doit avertir l'employé par **lettre recommandée avec accusé de réception**. Lors de l'entretien, les deux parties peuvent bénéficier d'une assistance.

Premier entretien : une phase obligatoire

Le premier entretien (obligatoire) permet de trouver un accord commun sur les conditions et les clauses de la convention de rupture conventionnelle. Ce rendez-vous est notamment essentiel pour déterminer :

- La date de sortie ;
- Le montant des [indemnités de rupture conventionnelle](#);
- L'éventuel prolongement de la couverture santé par la mutuelle ;
- La [clause de non-concurrence](#).

Second entretien : une phase optionnelle

Un deuxième entretien est possible si le salarié souhaite bénéficier d'un délai de réflexion. Lors de ce rendez-vous, les deux parties peuvent discuter des modalités de la rupture conventionnelle pour arriver à un accord commun.

À noter qu'en **absence d'un entretien préalable, la rupture conventionnelle devient nulle**. D'ailleurs, la date de l'entretien doit être inscrite dans la demande d'homologation.

À l'issue du premier ou du second entretien, chacune des deux parties est libre de refuser la rupture conventionnelle ou de l'accepter et de signer la convention de rupture.

La signature de la convention de rupture

La signature de ce document formalise le souhait des deux parties de poursuivre la procédure. Cette formalité peut se faire à l'issue du premier entretien.

La convention de rupture est un document comportant les modalités et les conditions de la rupture conventionnelle. La loi n'exige aucune forme particulière pour sa rédaction ou son contenu. Pour s'assurer qu'elle comprend tous les renseignements essentiels encadrant la procédure, il peut être nécessaire de se référer à un modèle. La convention doit **être dupliquée en deux exemplaires** signés par l'employeur et le salarié avec la mention « Lu et approuvé ».

Le délai de rétractation

Afin de garantir le consentement libre des deux parties à la rupture conventionnelle, la loi prévoit un délai de rétractation permettant au salarié et à l'employeur de revenir sur leur décision.

Quel est le délai de rétractation ?

Après la signature de la convention de rupture, employeur et salarié disposent de **15 jours calendaires** pour se rétracter. La date de fin du délai de rétractation est cependant prolongée le jour ouvrable suivant si elle tombe un jour férié ou chômé ou un week-end.

Comment se rétracter ?

L'employeur et le salarié bénéficient d'un droit de rétraction. Si l'une des deux parties souhaite revenir sur sa décision, elle doit en informer l'autre par le biais d'un **courrier de rétractation** de rupture conventionnelle. La lettre doit être remise en main propre contre décharge ou envoyée en recommandé avec accusé de réception.

La rétractation du salarié ou de l'employeur met immédiatement fin à la procédure.

L'homologation

L'homologation est la dernière étape de la rupture conventionnelle. À l'issue du délai de rétractation, l'employeur doit adresser une demande de validation à la **DIRECCTE**.

Demande d'homologation de la rupture conventionnelle

La demande [d'homologation d'une rupture conventionnelle](#) s'effectue en ligne sur le [téléservice TéléRC](#). L'employeur doit y déposer le :

- Formulaire CERFA de rupture conventionnelle n° 14598*01 pour un salarié non protégé ;
- Formulaire CERFA n°14599*01 de [rupture conventionnelle pour un salarié protégé](#).

Il est aussi nécessaire d'envoyer la convention de rupture signée par les deux parties à la DIRECCTE.

À noter que si le salarié est protégé, l'autorisation de l'inspection du travail est requise

au préalable.

Délai d’instruction de la demande d’homologation

Le délai d’instruction d’une demande d’homologation est de 15 jours ouvrables à compter de la date de réception du dossier par la DIRECCTE (1 à 2 jours après l’envoi de la demande). En l’absence de réponse de la part de l’autorité compétente sous ce délai, la rupture conventionnelle est considérée comme validée. La rupture du contrat de travail intervient alors le lendemain de l’homologation.

Calculer le délai de rétractation dans la rupture conventionnelle

Afin de bien calculer le délai de rétractation, il faut connaître les règles applicables au décompte. Il est important de rappeler que le délai est de 15 jours calendaires (weekend et jour férié compris) après la signature de la convention de rupture.

Si l’expiration du délai de rétractation tombe un jour chômé ou férié ou encore un week-end, elle sera reportée au jour ouvrable suivant. Pour mieux comprendre le mode de calcul de ce délai, il convient de voir ces quelques cas.

Cas 1 : l’expiration du délai de rétractation tombe un jour ouvrable

Si l’expiration du délai de rétractation tombe un jour ouvrable, le calcul du délai de rétraction est relativement simple. Il suffit de compter 15 jours après la date de signature de la convention.

Exemple : le salarié et l’employeur ont signé la convention de rupture le 10 octobre 2019. Le délai de rétractation de rupture conventionnelle prendra donc fin le 25 octobre 2019 à minuit.

Cas 2 : l’expiration du délai de rétractation tombe un samedi

Si l’expiration du délai de rétractation tombe un samedi, le calcul du délai de rétraction doit se faire en considération du prolongement. Il faut donc compter 15 jours calendaires après la date de signature de la convention de rupture et deux jours pour arriver au jour ouvrable suivant.

Le salarié et l’employeur ont signé la convention de rupture le 11 octobre 2019. Le

délai de rétractation de rupture conventionnelle prend normalement fin le 26 octobre 2019 à minuit. Comme il s'agit d'un samedi, il sera reporté le lundi suivant, soit le 28 octobre 2019 à minuit.

Cas 3 : l'expiration du délai de rétractation tombe un jour férié

Le salarié et l'employeur ont signé la convention de rupture le 18 octobre 2019. Le délai de rétractation de rupture conventionnelle prend normalement fin le 1er novembre 2019 à minuit. Comme il s'agit d'un jour férié, il sera reporté au jour ouvrable suivant, soit le 2 novembre 2019 à minuit.

À noter que seule la date d'envoi de la lettre compte. Il est ainsi possible d'envoyer le courrier à la fin du délai de rétractation avant minuit en indiquant la date d'envoi.

Au final, le délai d'une rupture conventionnelle oscille entre 44 et 45 jours si on considère les étapes et les délais minimums à respecter.