

Impression personnalisée

&lt;&lt; Retour

GRAND ANGLE : ARTICLE 2

# Signer et mettre en œuvre une rupture conventionnelle

Une fois la rupture conventionnelle négociée, il convient de la formaliser et, une fois le délai de rétractation passé, il faut la faire homologuer par l'administration.

## Formaliser la convention de rupture

**Conclure une convention.** - L'employeur et le salarié doivent formaliser leur accord concernant la rupture conventionnelle dans une convention de rupture (c. trav. [art. L. 1237-13](#)). Cette convention, dont il n'existe pas de modèle officiel, fixe les conditions de la rupture (voir notre proposition de modèle sur « [www.rfsocial.com](http://www.rfsocial.com) », rubrique « Plus sur le net »). Elle doit notamment indiquer :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle versée au salarié ;
- la date de la rupture du contrat de travail, qui doit, au plus tôt, être fixée le lendemain du jour de l'homologation ou de l'autorisation de l'inspecteur du travail pour les salariés protégés.

En revanche, il est inutile de prévoir dans la convention une clause de renonciation à tout recours : celle-ci serait inopérante et, même en sa présence, la convention de rupture resterait valable (cass. soc. 26 juin 2013, n° [12-15208](#), BC V n° 167).

**Signer la convention.** - L'employeur et le salarié signent tous deux la convention de rupture conventionnelle en apposant la mention « Lu et approuvé ». Cette signature peut avoir lieu lors de l'entretien au cours duquel ils sont convenus de la rupture du contrat de travail. En effet, il n'y a pas de délai légal imposé entre cet entretien et la signature de la convention de rupture (c. trav. [art. L. 1237-11](#) et [L. 1237-12](#) ; cass. soc. 3 juillet 2013, n° [12-19268](#), BC V n° 178).

---

**À noter :** Si le salarié ne signe pas ou n'indique pas « Lu et approuvé », ou n'a pas d'exemplaire de la convention, cela emporte les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (CA Lyon 23 septembre 2011, ch. soc. n° 10/09122).

---

**Document spécifique ou formulaire Cerfa.** - L'employeur peut rédiger la convention de rupture sur papier libre, en prenant soin d'y faire figurer les mentions obligatoires (voir ci-avant). Il peut également utiliser le formulaire Cerfa de demande d'homologation (voir ci-après). En effet, ce formulaire comporte un volet « convention de rupture », qui comprend les mentions légales et qui vaut, en lui-même, convention de rupture.

Le Cerfa relatif à la rupture conventionnelle peut être rempli en ligne, téléchargé (format pdf), puis imprimé à partir du site dédié ([www.telerc.travail.gouv.fr](http://www.telerc.travail.gouv.fr)).

**Communiquer la convention de rupture au salarié.** - L'employeur et le salarié doivent avoir chacun leur exemplaire de la convention de rupture ou du formulaire Cerfa.

---

**À noter :** Si une convention autonome et un formulaire Cerfa sont établis, les deux sont datés, signés avec la mention « Lu et approuvé », et l'employeur et le salarié ont un exemplaire des deux documents.

---

À défaut de remise d'un exemplaire de la convention au salarié, celui-ci ne peut ni adresser une demande d'homologation au DIRECCTE ni faire jouer son droit à rétractation. Par conséquent, la convention de rupture est nulle (c. trav. [art. L. 1237-14](#) ; cass. soc. 6 février 2013, n° [11-27000](#), BC V n° 29). Il en serait de même, à notre sens, si seul un formulaire Cerfa était établi sans que le salarié en ait un exemplaire.

**Poursuivre la relation de travail le temps de la procédure.** - Le contrat de travail suit son cours pendant la procédure de négociation et de mise en œuvre de la rupture conventionnelle, selon les modalités habituelles. Par exemple, le salarié peut prendre des congés payés (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009).

---

### NON-CONCURENCE ET RUPTURE CONVENTIONNELLE

---

Si le contrat de travail du salarié contient une clause de non-concurrence, l'employeur qui souhaite y renoncer doit respecter un délai précis après la rupture du contrat de travail (voir Dictionnaire Social, «

Clause de non-concurrence »). En cas de rupture conventionnelle, la date de la rupture du contrat de travail à partir de laquelle le délai de renonciation commence à courir pour l'employeur est celle prévue par la convention de rupture conventionnelle (cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-22116](#), BC V n° 35).

S'il a valablement dénoncé la clause de non-concurrence, l'employeur n'a pas à verser l'indemnité de non-concurrence et le salarié est délié de son obligation. Si l'employeur ne renonce pas à la clause ou s'il le fait hors délai, l'obligation de non-concurrence court pour le salarié et l'employeur est tenu de s'acquitter du versement de l'indemnité de non-concurrence.

## Renoncer à la rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent se rétracter, revenant ainsi sur leur accord de rupture conventionnelle.

**Information sur la rétractation.** - Pour que le salarié puisse se rétracter en connaissance de cause, l'employeur doit impérativement lui remettre un exemplaire de la convention de rupture (ou du formulaire de demande d'homologation) (cass. soc. 6 février 2013, n° 11-12700, BC V n° 29). Le fait que la convention comporte une erreur sur le délai de rétractation n'entraîne pas nécessairement la nullité de la rupture conventionnelle (cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-24539](#), BC V n° 40). En revanche, il y aurait nullité si cette irrégularité avait altéré le consentement du salarié ou l'avait privé de la possibilité de se rétracter.

Par conséquent, plutôt que de fixer une date, il est préférable de s'en tenir à une clause générale de délai du type : « À compter du lendemain de la signature de la convention, les parties disposent chacune de 15 jours calendaires pour se rétracter ».

**Quinze jours pour se rétracter.** - L'employeur et le salarié ont 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce délai impératif court à compter de la date de signature de la convention (c. trav. [art. L. 1237-13](#)). Il démarre au lendemain de cette date et prend fin 15 jours plus tard, à 24 heures. S'il expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008 ; circ. DGT 2009-4 du 19 mars 2009).

**Exemples :** Pour une convention signée le 6 mars 2015, il est possible de se rétracter du 7 au 23 mars 2015 inclus. Pour une convention signée le 9 mars 2015, la rétractation peut intervenir du 10 mars au 24 mars 2015 inclus.

**Rétractation par courrier.** - Pour se rétracter, l'employeur ou le salarié adresse à l'autre signataire un courrier qui l'informe de sa décision. Pour que la rétractation soit valable, il faut néanmoins que ce courrier soit adressé par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (c. trav. [art. L. 1237-13](#)). Par mesure de précaution, il nous semble donc préférable de procéder par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge datée. La validité d'une rétractation par mail est admise dans la mesure où celui qui se rétracte peut prouver la date de réception du mail par l'autre partie. À défaut, la convention reste valide (CA Bourges 16 septembre 2011, ch. soc., n° 10/01735). **Conséquences de la rétractation.** - La rétractation met un terme au processus de rupture. Le contrat de travail continue dans les termes antérieurs. L'employeur ou le salarié peut opter pour une autre rupture du contrat (licenciement, démission, etc.) si les conditions exigées, pour que celle-ci soit valable, sont réunies.

## Faire homologuer la convention

La convention de rupture doit être homologuée par le DIRECCTE. Pour les représentants du personnel, il s'agit d'une autorisation (voir encadré). **Utilisation d'un formulaire Cerfa.** - La demande d'homologation par l'employeur ou le salarié se fait auprès du DIRECCTE à l'aide du formulaire Cerfa 14598\*01 (accessible sur « travail-emploi.gouv.fr »). Une lettre recommandée avec avis de réception est préférable, même si le dépôt à la DIRECCTE est possible (c. trav. [art. L. 1237-14](#) ; circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008). L'employeur peut aussi remplir le formulaire en ligne (« [www.teleRC.travail.gouv.fr](#) »).

**À noter :** Il est inutile de joindre au Cerfa un exemplaire de la convention de rupture, il suffit de remplir la troisième partie du formulaire qui contient des informations sur la teneur de la convention (date de la rupture, montant de l'indemnité, etc.).

Le formulaire de demande d'homologation de la rupture conventionnelle doit être daté, signé et précédé de la mention « Lu et approuvé » par l'employeur et le salarié. L'absence de la mention « Lu et approuvé » ne remet pas systématiquement en cause la validité de la convention de rupture (cass. civ., 1<sup>re</sup> ch., 30 octobre 2008, n° [07-20001](#) D). Le document rempli en ligne est téléchargé, imprimé, signé et envoyé à l'issue du délai de rétractation.

**Demander l'homologation.** - La demande d'homologation doit être envoyée une fois le délai de rétractation écoulé : le non-respect de ce délai vicia la procédure et justifie le refus de la rupture (circ. DGT [2012-7](#) du 30 juillet 2012, fiche n° 14). Cependant, une erreur de l'employeur dans la date d'expiration du délai de rétractation

n'a pas entraîné la nullité de la rupture conventionnelle dans la mesure où cela n'avait pas vicié le consentement du salarié (cass. soc. 29 janvier 2014, n° [12-24539](#), BC V n° 40).

L'envoi est adressé au DIRECCTE dont relève l'établissement qui emploie le salarié (c. trav. [art. R. 1237-3](#) ; circ. DGT 2008-11). Lorsque le formulaire est rempli en ligne, les coordonnées du service concerné sont indiquées à la fin de la saisie.

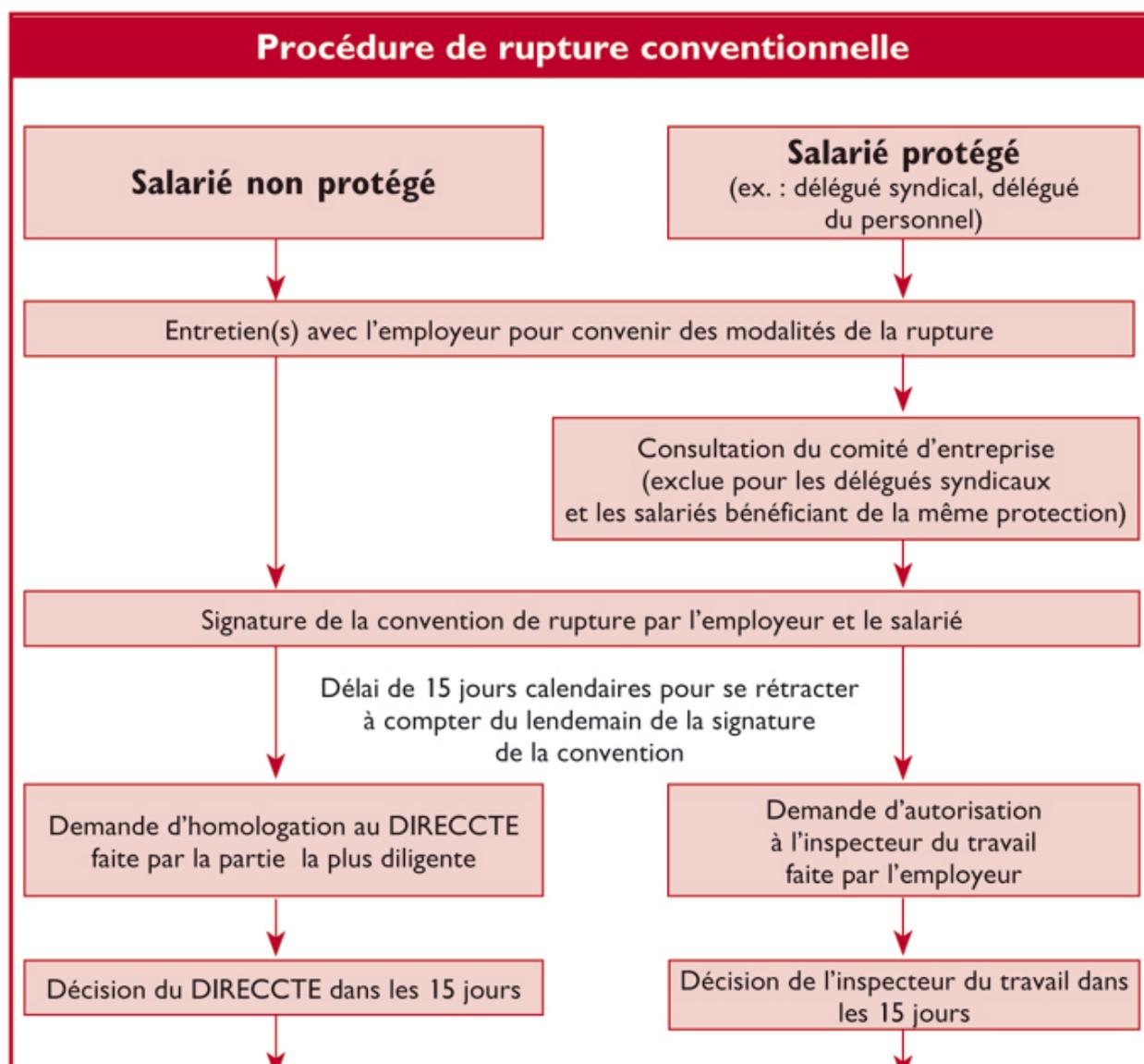
## Instruction de l'administration

**Accusé de réception de la demande.** - Une fois reçue la demande d'homologation, le DIRECCTE adresse à l'employeur et au salarié un accusé de réception dans lequel il indique les dates d'arrivée de la demande et d'expiration de son délai d'instruction. Si la demande est incomplète, il les informe que le dossier n'est pas recevable et que la demande est à refaire.

Lorsque l'employeur et le salarié ont chacun envoyé une demande d'homologation, le délai d'instruction court à compter de l'arrivée de la demande parvenue en premier (circ. DGT 2008-11, du 22 juillet 2008).

**Quinze jours d'instruction.** - À compter de la réception de la demande d'homologation, le DIRECCTE a 15 jours ouvrables pour se prononcer (c. trav. [art. L. 1237-14](#)). Le délai commence à courir le lendemain du jour ouvrable de la réception de la demande d'homologation et expire le dernier jour ouvrable de l'instruction, à minuit. Les dimanches et jours fériés légaux habituellement chômés à la DIRECCTE (et non dans l'entreprise) sont exclus de ce délai (circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008).

**Décision du DIRECCTE.** - Le DIRECCTE s'assure du respect des conditions de forme et de fond de la procédure conventionnelle et de la liberté de consentement des parties (c. trav. [art. L. 1237-14](#) ; circ. DGT [2008-11](#) du 22 juillet 2008). Il ne contrôle pas les motifs de la rupture. Il notifie par écrit à l'employeur et au salarié l'acceptation ou le rejet (motivé) de la demande. Une fois passé le délai d'instruction, l'absence de décision explicite du DIRECCTE vaut acceptation (c. trav. [art. L. 1237-14](#)).



Rupture du contrat de travail à la date fixée dans la convention ou maintien de la relation de travail (en cas de refus d'homologation ou d'autorisation)

## Fin du contrat de travail

**Indemnité de rupture.** - Le montant de l'indemnité de rupture négociée figure dans la convention. Il ne peut pas être inférieur à l'indemnité de licenciement (c. trav. [art. L. 1237-13](#)). Les employeurs entrant dans le champ de l'ANI du 11 janvier 2008 versent l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsqu'elle est plus élevée que l'indemnité légale (avenant n° 4 du 18 mai 2009, étendu par arrêté du 26 novembre 2009, JO du 27). Les autres employeurs (ex. : professions agricoles, professions libérales, secteur de l'économie sociale, secteur sanitaire et social) peuvent s'en tenir à l'indemnité légale de licenciement (instr. DGT 2009-25 du 8 décembre 2009).

Si une convention collective prévoit une indemnité de licenciement pour motif personnel et une en cas de licenciement économique, l'employeur verse a minima l'indemnité légale si au moins une des indemnités conventionnelles est inférieure à l'indemnité légale, et l'indemnité conventionnelle la plus faible si les deux indemnités conventionnelles dépassent l'indemnité légale (instr. DGT 2009-25).

Pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté, l'indemnité de rupture conventionnelle est due au prorata du nombre de mois de présence du salarié dans l'entreprise (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009). Peu importe que le salarié ne puisse pas prétendre à l'indemnité légale de licenciement (c. trav. [art. L. 1234-9](#)).

**À noter :** Le salarié peut contester son montant sans demander la nullité de la rupture conventionnelle (cass. soc. 10 décembre 2014, n° [13-22134](#) FSPB).

Transaction. - Un salarié et un employeur peuvent conclure une rupture conventionnelle puis une transaction, à condition (cass. soc. 26 mars 2014, n° [12-21136](#), BC V n° 91 ; rép. Dubois n° 55914, JO 2 septembre 2014, AN quest. p. 7472) :

- d'une part, que la transaction soit postérieure à l'homologation de la rupture conventionnelle (l'autorisation de rupture en cas de salarié protégé) ;
- d'autre part, que la transaction n'ait pas pour objet de régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail, mais un différend relatif à son exécution, sur des éléments non compris dans la convention de rupture.

**Contentieux.** - Le conseil de prud'hommes est seul compétent pour les litiges concernant la convention, son homologation ou le refus de son homologation (c. trav. [art. L. 1237-14](#)). Le délai de recours est de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention ou, en l'absence d'homologation expresse du DIRECCTE, à compter de l'issue des 15 jours ouvrables d'instruction de la demande.

**Exemple :** Quand une rupture conventionnelle est invalidée par les juges, la rupture a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 30 janvier 2013, n° [11-22332](#), BC V n° 24).

Les prud'hommes peuvent annuler un refus d'homologation mais pas, selon l'administration, valider la convention. Il faut donc ressaisir le DIRECCTE (circ. DGT [2009-4](#) du 17 mars 2009). Cela étant, une cour d'appel avait admis que le Conseil de prud'hommes puisse valider une rupture conventionnelle dont le DIRECCTE avait refusé l'homologation (CA Versailles 14 juin 2011, 6e ch., n° 10-01005). ✖

### RUPTURE CONVENTIONNELLE « AUTORISÉE »

L'employeur peut conclure une rupture conventionnelle avec des salariés protégés (c. trav. [art. L. 1237-15](#), [L. 2411-1](#) et [L. 2411-2](#)). Cela étant, il doit requérir l'avis du comité d'entreprise (CE), pour certains salariés bénéficiaires d'une protection (ex. : délégués du personnel), avant la signature de la convention de rupture (circ. DGT [2012-7](#) du 30 juillet 2012, fiche 14). La convention signée, l'employeur adresse une demande d'autorisation à l'inspecteur du travail à l'aide du formulaire Cerfa 14599\*01 (« [www.formulaires.modernisation.gouv.fr](http://www.formulaires.modernisation.gouv.fr) ») auquel il joint le procès-verbal de la réunion du CE. Cette transmission a lieu dans les 15 jours calendaires prévus pour la rétractation (arrêté du 8 février 2012, JO du 17). Un envoi prématuré vicie la procédure (circ DGT 2012-7 du 30 juillet 2012, fiche 14).

L'inspecteur du travail a 15 jours pour se prononcer à compter de la réception de la demande, ou plus si nécessaire. Il doit notamment s'assurer que les parties ont consenti librement à cette rupture (circ. précitée). Son silence pendant 2 mois vaut rejet (loi [2000-321](#) du 12 avril 2000, art. 21 ; décret [2014-1291](#) du 23 octobre 2014, JO 1er novembre). La rupture prend effet, au plus tôt, le lendemain du jour où l'autorisation a été accordée (c. trav. [art. L. 1237-15](#)).

---

Parution: 03/2015

Droits de reproduction et de diffusion réservés © Groupe Revue Fiduciaire 2015. Usage strictement personnel. L'utilisateur du site reconnaît avoir pris connaissance de la [licence de droits d'usage](#), en accepter et en respecter les dispositions.