

# Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun de la rupture du contrat de travail. Cette rupture échappe aux règles du licenciement et n'a pas à être motivée, c'est ce qui la rend potentiellement dangereuse pour les salariés. Elle ouvre droit aux allocations de chômage. Les salariés détenteurs d'un mandat représentatif peuvent également conclure une convention de rupture conventionnelle, mais cette rupture demeure soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

## Discussions préalables

La convention de rupture est précédée d'une période de discussions préalables. Lors de celles-ci, le salarié peut se faire assister :

- soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ;
- soit, en l'absence de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Cette possibilité d'assistance est également ouverte à l'employeur quand le salarié en fait lui-même usage. Il peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, par une personne appartenant à son organisation patronale ou par un autre employeur de la même branche. Il ne peut pas être assisté par un avocat.

## Convention de rupture

La convention de rupture définit les conditions de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Celle-ci ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans

d'ancienneté ; 1/3 de mois de salaire par année de présence au-delà de 10 ans) ou à l'indemnité conventionnelle, si elle est plus favorable.

## Homologation de la convention

Au lendemain de la date de signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour renoncer à la convention. À l'issue de ce délai de rétractation, l'employeur ou le salarié adresse un exemplaire de la convention pour homologation au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Direccte).

La validité de la convention est subordonnée à cette homologation. Le Direccte dispose d'un délai maximal de 15 jours calendaires pour accepter ou refuser l'homologation, à compter de la réception de la demande. S'il n'a pas répondu dans ce délai, l'homologation est réputée acquise, le silence vaut acceptation.

## Recours

Le salarié dispose d'un délai de 12 mois pour intenter un recours devant le juge. Le conseil de prud'hommes est compétent pour toute question concernant la rupture conventionnelle, y compris pour des contentieux portant sur l'homologation de la rupture.

## En savoir plus :

- [guide de la rupture conventionnelle par la CGT](#)
- voir le dossier spécial de la [Revue pratique de droit social « La rupture conventionnelle », n° 867, juillet 2017](#).

---

FICHE ÉCRITE EN COLLABORATION  
AVEC NVO DROITS  
> <https://droits.nvo.fr> <