

"LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL"



QU'EST CE QUE C'EST ?

Il s'agit d'une rupture d'un **commun accord** à l'initiative de l'employeur ou du salarié en CDI, **peu importe la situation** (congé maternité, maladie, accident du travail...)



QUELLE PROCÉDURE SUIVRE ?

Un **entretien au moins est obligatoire** pour négocier et rédiger la convention de rupture, notamment pour convenir de la date de rupture du contrat de travail. Un modèle sous forme de formulaire est disponible en description du poste.

Le salarié et l'employeur disposent d'un **délai de 15 jours calendaire**, comprenant donc les jours non-travaillés, **pour se rétracter** (c'est-à-dire retirer leur accord). Une fois ce délai écoulé, la convention de rupture doit être envoyée à **l'inspection du travail** (la Direccte) qui a **15 jours pour la valider**.



QUELS SONT LES DROITS DU SALARIÉ ?

Indemnité de rupture : négociée par les parties, elle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité fixée par convention collective : simulateur d'indemnité.

Indemnité compensatrice de congés payés : le salarié a droit au paiement des jours de congés payés acquis qu'il n'a pas utilisés (2,5 jours par mois travaillés).

Droit aux allocations chômage (si les conditions d'éligibilité sont remplies) : avoir travaillé au moins 4 mois au cours des 24 derniers mois, être inscrit à Pôle emploi durant les 12 mois à la suite de la perte du travail, ne pas remplir les conditions d'une retraite à taux plein ou anticipée, être physiquement apte à travailler, habiter en France).

QUELLE CONTESTATION POSSIBLE ?



La rupture conventionnelle peut être **contestée devant le conseil de prud'hommes dans un délai d'un an** suivant son homologation par l'administration du travail.

L'annulation peut être prononcée qu'en cas d'irrégularité de procédure, de contenu de l'accord ou en cas de consentement vicié. Ce sera également le cas si l'indemnité négociée est inférieure au minimum légal, ou si la rupture conventionnelle a été acceptée par le salarié à la suite d'une menace de licenciement de la part de l'employeur.

L'annulation produira les effets d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse. Le salarié aura notamment droit à une indemnité supplémentaire.