



Cadre réglementaire

Il existe 3 modes principaux de départ d'une entreprise :

- Le licenciement, par une décision unilatérale de l'employeur
- La démission, par une décision unilatérale du salarié
- **La rupture conventionnelle, par une décision à l'amiable entre le salarié et l'employeur.**

La rupture conventionnelle est une procédure homologuée et qui respecte un calendrier strict.

Pour qu'une rupture conventionnelle (RC) soit valable :

- Les deux parties sont d'accord
- Le salarié est en CDI

Bénéfices pour le salarié

En cas de rupture conventionnelle, le salarié :

- Perçoit une indemnité spécifique de rupture conventionnelle¹
- Ouvre son droit aux allocations chômage²
- Bénéficie de la portabilité de la mutuelle et de la prévoyance en cas de chômage.

Homologation ou autorisation ?

La rupture conventionnelle doit être **homologuée** par la DIRECCTE, qui s'assure du consentement mutuel et vérifie que le dossier est complet.

Toutefois, si la rupture conventionnelle concerne un salarié protégé³, la rupture conventionnelle doit être **autorisée** par l'Inspecteur du Travail : il s'agit de la même procédure, avec les mêmes délais, avec un formulaire spécifique dans le dossier.

Procédure générale

1. 1er entretien informatif⁴

Toute demande de rupture conventionnelle doit passer par le service RH.

Que la demande émane du salarié ou de l'employeur, un premier entretien préalable doit être organisé. Cet entretien permet de s'assurer du consentement mutuel et d'apporter des éclairages sur la suite de la procédure.

Si le salarié est protégé, l'avis du CE est nécessaire :

- Le projet de RC est inscrit à l'ordre du jour du prochain CE
- Le salarié protégé est convoqué
- Les membres du CE auditionnent le salarié pendant la réunion et donne son avis.

¹ Qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement

² Sous réserve des conditions administratives correspondantes

³ Délégué du personnel, membre du CE ou du CHSCT, défenseur syndical, salarié disposant d'un mandat.

⁴ Un seul entretien est légalement obligatoire. Il est possible de signer le dossier directement au premier entretien.

2. 2^{ème} entretien : signature de la convention

Suite au premier entretien (ou après avis du CE), un nouveau rendez-vous est fixé pour signer le dossier de rupture conventionnelle. Ce dossier est signé en 3 exemplaires, destinés à l'Association, au salarié et à l'administration. Il mentionne obligatoirement une date envisagée de rupture.

3. Délai de rétractation

Après signature du dossier, l'Association et le salarié disposent d'un **délai de rétractation de 15 jours calendaires** (de date à date), qui débute au lendemain de la signature.

Pendant ce délai, il est possible de renoncer à toute rupture conventionnelle sans pénalités, en envoyant une lettre recommandée avec AR ou remise en main propre adressée au Directeur de Territoire.

4. Validation du dossier

A la fin du délai de rétractation, le formulaire est envoyé à la DIRECCTE pour homologation (ou autorisation si salarié protégé). L'administration dispose d'un **délai de 15 jours ouvrables** (du lundi au samedi) pour rendre son avis, courant à partir de la réception du dossier.

- **Avis positif** : le contrat du salarié se poursuit jusqu'à la date de rupture indiquée.
- **Pas d'avis** : sans retour de l'Administration dans le délai prévu et sous réserve que le dossier soit complet, l'avis est considéré comme positif concernant les salariés non protégés.⁵
- **Avis négatif** : la procédure est considérée comme nulle et la rupture n'a pas lieu. Le contrat du salarié se poursuit normalement.

Il est possible de lancer une nouvelle procédure de rupture conventionnelle suite à un avis négatif, en s'assurant notamment que le dossier est bien complet.



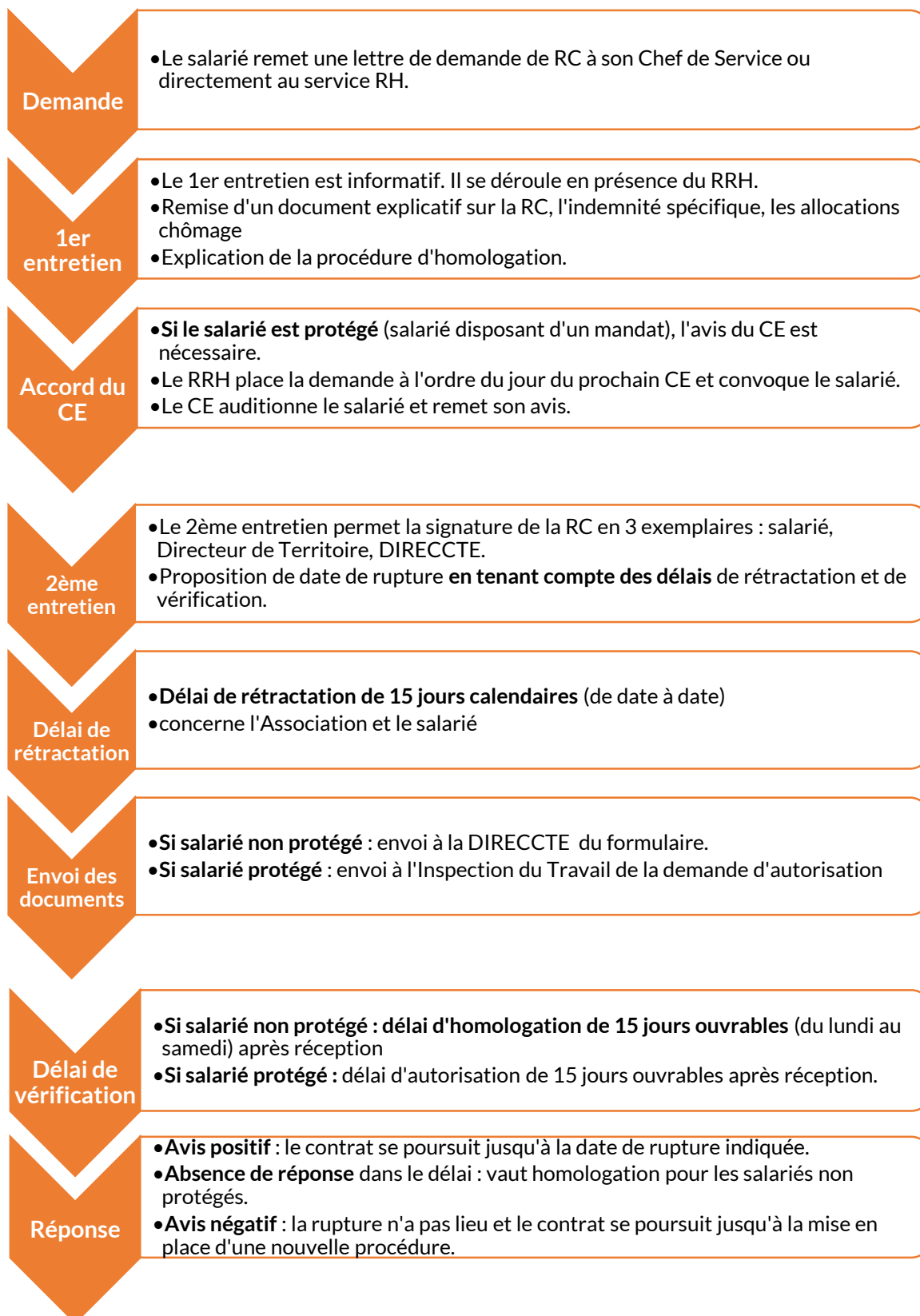
Points de vigilance

Une rupture conventionnelle peut être établie avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu (arrêt maladie, congé parental, maternité, ...) tant que le salarié donne son consentement libre et éclairé et que la procédure est respectée.

Il n'est pas possible de conclure de RC avec :

- Les salariés en CDD
- Les salariés en contrat d'apprentissage

⁵ Les salariés protégés doivent obtenir l'autorisation explicite de l'Inspection du Travail.





Outils

- Formulaire Cerfa de RC cas général
- Formulaire Cerfa de RC pour salarié protégé
- Schéma de la procédure de Rupture Conventionnelle