



EMPLOYEURS · FICHE DE VÉRIFICATION

Rupture conventionnelle individuelle

Du premier entretien à l'homologation : sécuriser chaque étape et ses délais.

Salarié concerné :

Date de SIGNATURE de la convention (point de départ de tous les délais) :

◆ **Fin du délai de rétractation (signature + 15 j calendaires) :**

tant que cette date n'est pas passée, je n'envoie RIEN à l'administration.

Envoi de la demande d'homologation (au plus tôt le lendemain ci-dessus) :

Homologation tacite possible (envoi + 15 j ouvrables) :

Date de rupture du contrat convenue (au plus tôt le lendemain de l'homologation) :

1 Vérifier que la RC est la bonne voie

- ☐ La rupture est voulue par les deux parties et librement consentie. Elle ne peut être imposée ni par l'employeur, ni par le salarié (art. L.1237-11).
- ☐ Aucun vice du consentement ne fragilise l'accord (pression, menace, échange en pleine crise, harcèlement invoqué...).
- ☐ Le contrat concerné est un CDI. La rupture conventionnelle individuelle ne vise ni le CDD, ni le contrat d'apprentissage.
 - ☐ **Sans objet dans mon cas** : je ne suis PAS dans un plan de sauvegarde de l'emploi, un accord de rupture conventionnelle collective, ni un accord de GPEC/GEPP — sinon la voie individuelle est fermée (art. L.1237-16).
- ◆ Contexte de conflit ou de santé. Litige en cours, inaptitude, harcèlement allégué, procédure disciplinaire ouverte : la rupture conventionnelle reste possible, mais le consentement sera scruté. En cas de doute, je prends conseil avant de m'engager — une convention signée sous pression est annulable.

2 Mener le(s) entretien(s)

La trace du dialogue.

- ☐ J'ai organisé au moins un entretien consacré à la rupture (art. L.1237-12).
- ☐ J'ai informé le salarié de sa faculté de se faire assister (art. L.1237-12) :
 - › par une personne de son choix appartenant à l'entreprise ;
 - › ou, en l'absence de représentants du personnel, par un conseiller du salarié (liste en mairie / DDETS).
- ☐ **Si le salarié se fait assister**, je peux l'être aussi — mais je dois alors en avoir informé le salarié au préalable (art. L.1237-12).



ÉTAPE 2 (SUITE) · LA PREUVE DU DIALOGUE

Traçabilité des entretiens

☐ **J'ai tracé les entretiens.** Une étape non documentée est difficile à prouver en cas de litige.

Date(s) du ou des entretiens · personnes présentes · assistance éventuelle

3 Rédiger et signer la convention

Le cœur du dossier.

☐ La convention fixe la date de rupture du contrat et le montant de l'indemnité spécifique.

☐ L'indemnité spécifique est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (art. L.1237-13).

→ due dès 8 mois d'ancienneté ininterrompue (art. L.1234-9) ; calcul de l'indemnité légale : 1/4 de mois par année jusqu'à 10 ans, 1/3 au-delà (art. R.1234-2) – une indemnité conventionnelle plus favorable s'applique si la CCN le prévoit.

☐ La convention est établie sur le formulaire officiel (Cerfa, téléprocédure TélÉRC) et signée par les deux parties.

☐ J'ai remis un exemplaire signé de la convention AU SALARIÉ, et j'en conserve la preuve.

◆ C'est le piège n°1 : à défaut de remise d'un exemplaire au salarié, la convention est NULLE, même si tout le reste est parfait (Cass. soc. 6 février 2013, n° 11-27.000).

Date de signature · indemnité convenue · exemplaire remis au salarié le



ÉTAPES 4 ET 5 · NE RIEN PRÉCIPITER

Rétractation, puis validation

4 Respecter le délai de rétractation

- ☐ Chaque partie dispose de 15 jours calendaires pour se rétracter, à compter du lendemain de la signature (art. L.1237-13).
- ☐ La rétractation se fait par écrit (lettre recommandée ou remise contre décharge). Le motif n'a pas à être justifié.
- ◆ Si le 15^e jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié, le délai est reporté au premier jour ouvrable suivant. Je note l'échéance exacte en page 1.

Rétractation exercée ?

La rupture est annulée, le contrat se poursuit normalement. Je n'envoie rien à l'administration.

5 Faire valider par l'administration

Rien avant la fin du délai.

Question d'aiguillage — mon salarié est-il « protégé » ?

(élu du CSE, délégué syndical, conseiller prud'homme, conseiller du salarié...)

- ☐ **NON — salarié non protégé** : je suis la voie de l'HOMOLOGATION (cases ci-dessous).
- ☐ **OUI — salarié protégé** : rupture soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (art. L.1237-15), pas à homologation. Je suis la voie de l'AUTORISATION (page suivante).

Voie de l'homologation — salarié NON protégé

- ☐ J'attends la fin du délai de rétractation avant tout envoi.
- ☐ J'adresse la demande à l'autorité administrative (DDETS), en pratique via TéléRC (art. L.1237-14).
- ☐ L'administration dispose de 15 jours ouvrables pour instruire. Passé ce délai, le silence vaut homologation TACITE (art. L.1237-14).
- ☐ La rupture ne peut pas prendre effet avant le lendemain de l'homologation (tacite ou expresse).
- ◆ Envoyer la demande avant la fin des 15 jours de rétractation est une irrégularité. La date en page 1 est mon garde-fou.

Homologation refusée ?

Pas de rupture. Le contrat se poursuit. Je peux corriger et représenter une demande.



ÉTAPE 5 (SUITE) ET ÉTAPE 6

Salarié protégé, puis clôture

Voie de l'autorisation — salarié PROTÉGÉ

- ☐ Je consulte le CSE lorsque le mandat du salarié l'impose (cas des élus). Je recueille son avis avant de signer la demande, et je joins le procès-verbal de la réunion à la demande (art. L.1237-15).
 - ☐ Je respecte les mêmes étapes de fond que pour un salarié ordinaire : entretien(s), convention signée, remise d'un exemplaire, délai de rétractation de 15 jours calendaires.
 - ☐ Après le délai de rétractation, j'adresse à l'inspecteur du travail une demande d'AUTORISATION (formulaire spécifique), accompagnée du PV du CSE le cas échéant (art. L.1237-15).
 - ☐ L'inspecteur dispose de 2 MOIS pour instruire la demande.
 - ☐ La rupture ne peut prendre effet qu'au lendemain de l'autorisation (art. L.1237-15).
- ◆ Deux différences décisives avec le salarié ordinaire : (1) l'inspecteur vérifie aussi l'absence de lien entre la rupture et le mandat ; (2) ici le silence vaut REFUS au bout de 2 mois — l'inverse de l'homologation tacite.

Autorisation refusée ?

Pas de rupture. Le contrat se poursuit ; le salarié conserve sa protection.

6 Clôturer

Les documents de fin de contrat.

- ☐ **À la date de rupture, je remets au salarié** : certificat de travail, attestation France Travail, reçu pour solde de tout compte.
 - ☐ **Je verse** : l'indemnité spécifique et les sommes dues (congrés payés non pris, etc.).
- Rappel : il n'y a pas de préavis dans la rupture conventionnelle. Les parties fixent librement la date de rupture, jamais antérieure au lendemain de l'homologation.

Les deux points à ne jamais perdre de vue

1. Remettre au salarié son exemplaire signé de la convention. Sans cette remise, tout le reste est nul — c'est la première cause d'annulation.
2. Ne rien envoyer à l'administration avant la fin des 15 jours de rétractation. Le délai court d'abord ; l'homologation vient après. L'ordre n'est pas négociable.

→ Tout litige sur la convention, sa validité ou son homologation relève du conseil de prud'hommes, dans un délai de 12 mois à compter de l'homologation (art. L.1237-14).