



Centre Fédéral de Ressources

Fiche Pratique : Emploi et RH

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Réalisation CFR
reseau.federal@ffnatation.fr

Date : mardi 14 novembre 2023

PREAMBULE

La rupture conventionnelle est un mode de **rupture du contrat de travail à durée indéterminée** (CDI). Elle est régie par les articles L.1237-11 à L.1237-16 du code du travail.

La rupture conventionnelle du contrat de travail permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord de la rupture du contrat de travail qui les lie par le biais d'une convention.

CAS D'INTERDICTION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Ni l'employeur, ni le salarié ne peut imposer à l'autre la rupture conventionnelle.

Il ne peut y avoir de rupture conventionnelle individuelle dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou d'un accord collectif portant rupture conventionnelle collective.

La procédure de rupture conventionnelle qui vise à contourner les garanties prévues pour le salarié en matière de licenciement économique est aussi interdite.

Une convention de rupture signée dans un contexte de harcèlement moral ou sous pression pourra être annulée par le Conseil de Prud'hommes.

PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'ENTRETIEN

Au cours d'un ou plusieurs entretien(s), le salarié et l'employeur définiront ensemble le contenu de la convention de rupture (date de fin de contrat, montant de l'indemnité, préavis, ...).

Le salarié comme l'employeur peuvent se faire assister aux conditions prévues par l'article L.1237.12 du code du travail. La partie qui choisit de se faire assister doit en informer l'autre partie.

LA CONVENTION DE RUPTURE

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci. Elle doit prévoir, notamment, la date de rupture du contrat de travail ainsi que le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (a minima égal au montant de l'indemnité légale de licenciement).

L'employeur doit remettre un exemplaire de la convention au salarié. Le salarié et l'employeur doivent signer la convention. En pratique, le Cerfa n°14598 fait généralement office de convention entre les parties.

PERIODE DE RETRACTATION

Les parties disposent d'un délai de **15 jours**, à compter du lendemain de la signature, pour dénoncer la convention par une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

HOMOLOGATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'employeur ou le salarié adresse une **demande de validation de la convention** de rupture en utilisant le téléservice [TéléRC](#).

S'ils ne sont pas en mesure d'utiliser le téléservice, la demande peut être adressée par formulaire cerfa n°14598 à la direction départementale en charge de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS).

La DDETS dispose d'un délai de 15 jours pour vérifier la validité de la convention. **Sans réponse de l'administration dans ce délai, la convention est homologuée.**

Concernant les salariés protégés tels que définis par les articles L.2411-1 et L.2411-2 du code du travail (délégués du personnel, délégués syndicaux...), la rupture conventionnelle de leur contrat de travail n'est pas soumise à homologation mais à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

RECOURS

Tout recours concernant la convention, son homologation ou le refus d'homologation doit être présenté au Conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la convention.

REGIME FISCAL ET SOCIAL DE L'INDEMNITE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Depuis le 1^{er} septembre 2023, le régime social de l'indemnité de rupture conventionnelle a été harmonisé.

Désormais, c'est une **contribution patronale unique de 30%** applicable à toute rupture conventionnelle conclue.

La rupture conventionnelle est **exonérée de cotisations sociales** pour la fraction imposable dans la limite de 2 fois le PASS.

Concernant les **CSG/CRDS**, il y a une **exonération pour la fraction exonérée de cotisations sociales dans la limite de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.**

Pour les cotisations sociales comme pour les CSG/CRDS, la rupture conventionnelle y est soumise dès le 1^{er} euro si elle dépasse 10 fois le PASS.

Pour plus d'informations ...

- [La rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée](#)