
LA PROCEDURE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUÉE

La rupture conventionnelle est un mode de rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) et est soumis à une procédure spécifique. Il convient d'être vigilant lors de sa conclusion puisque l'inobservation de certaines règles peut entraîner sa nullité et aboutir à une requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

➤ Les salariés concernés

Seuls les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée sont concernés. Bien qu'aucune condition d'ancienneté ne soit requise, la rupture conventionnelle homologuée n'est pas admise pendant une période d'essai.

➤ La procédure de signature

L'employeur et le salarié doivent se mettre d'accord sur le principe et les modalités de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretien(s) au cours desquels le salarié peut se faire assister.

En cas d'entente, l'employeur et le salarié signent une convention qui détermine :

- la date de rupture du contrat, fixée au plus tôt le lendemain de l'homologation de la convention ;
- le montant de l'indemnité de rupture, sans que celle-ci ne puisse inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Les parties remplissent alors un formulaire (écrit ou dématérialisé) qui se suffit pour tenir lieu de convention de rupture. Ils peuvent toutefois décider de rédiger une convention annexe. Dans tous les cas, l'employeur remet au salarié un exemplaire signé des deux parties sous peine de voir la convention être frappée de nullité.

À compter de la signature de la convention, l'employeur et le salarié disposent d'un délai de **15 jours calendaires** pour se rétracter.

 **À compter du 1^{er} avril 2022, les ruptures conventionnelles se feront obligatoirement de manière dématérialisée via téléservice.**

➤ La procédure d'homologation



À compter du lendemain de l'expiration du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse à la Dreets le formulaire complété, le cas échéant, par la convention annexe signée en vue de son homologation. La demande peut également être faite de manière dématérialisée (obligatoire à compter du 1^{er} avril 2022).

L'administration dispose d'un délai de **15 jours ouvrable** pour se prononcer. Le silence gardé pendant ce délai vaut décision implicite d'homologation.

 **Les salariés protégés sont également éligibles à la rupture conventionnelle individuelle mais celle-ci fait alors l'objet d'une procédure particulière d'autorisation et non d'homologation.**

➤ La rupture du contrat de travail

Le contrat de travail est rompu à la date convenue dans la convention et au plus tôt le lendemain de son homologation.

Le salarié peut alors prétendre au versement de l'indemnité convenue lors de la signature de la rupture conventionnelle ainsi que les indemnités habituelles de fin de contrat. L'employeur doit, quant à lui, s'acquitter de ses obligations de fin de contrat et tenir à la disposition du salarié le solde de tout compte, l'attestation pôle emploi et le certificat de travail.

Bien que plus souple que la procédure de licenciement, le respect de la procédure pour une rupture conventionnelle n'est pas à négliger. Votre expert-comptable peut vous accompagner ! N'hésitez pas à le contacter.