



Proposition de rupture conventionnelle



Entretien(s)



Signature de la convention

Délai de rétractation

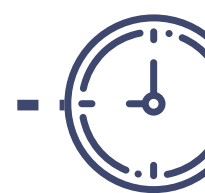


15 jours calendaires ⁽¹⁾ ⁽³⁾



Demande d'homologation

Délai d'instruction



15 jours ouvrables ⁽²⁾ ⁽³⁾



Décision d'homologation

Qui ?

La proposition peut être à l'initiative du salarié ou de l'employeur

Comment ?

La proposition peut être faite à l'oral comme à l'écrit

Pourquoi ?

- Pour se mettre d'accord sur l'utilisation d'une rupture conventionnelle dans le but de mettre fin au contrat de travail
- Pour définir les conditions de cette rupture (date de départ, montant de l'indemnité versée au salarié)

Quelles sont les modalités ?

- L'employeur doit informer le salarié qu'il peut être assisté par un représentant du personnel ou par tout autre salarié ou, s'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié
- Si le salarié décide de se faire assister il doit en informer l'employeur avant l'entretien
- L'employeur peut lui-même être assisté si le salarié a choisi de l'être

Quand ?

Possible dès le jour même de l'entretien

Comment ?

- Aller sur le site telerc.travail.gouv.fr et "Créer une nouvelle demande"
- Remplir le formulaire en 3 exemplaires : 1 pour l'employeur, 1 pour le salarié, 1 pour l'administration (Dreets) pour l'homologation
- Chaque exemplaire doit être daté et signé par l'employeur et le salarié
- Même si ce formulaire suffit, une convention de rupture « annexe » peut également être signée pour fixer par exemple le maintien ou non d'une clause de non-concurrence

Le délai de rétractation

- Il débute le lendemain de la signature de la convention et se termine 15 jours calendaires⁽¹⁾ plus tard (le 15^{ème} jour à minuit)
- Pendant ce délai, le salarié ou l'employeur peut revenir sur sa décision et se rétracter par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'autre partie en main propre contre décharge mentionnant la date de remise
- En cas de rétractation, aucune justification n'est nécessaire

Quand ?

Possible dès le lendemain de la fin du délai de rétractation

Comment ?

Envoi dématérialisé du formulaire sur le site telerc.travail.gouv.fr

Pourquoi ?

L'administration (la Dreets) va s'assurer du respect de la liberté de consentement des parties et des conditions prévues par le Code du travail : *respect des règles relatives à l'assistance des parties, au droit de rétractation, au montant minimal de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, etc.*

Le délai d'instruction

- Il débute le lendemain de la réception de la demande par la Dreets
- Il se termine 15 jours ouvrables⁽²⁾ plus tard à minuit

Quelles conséquences ?

- Si la Dreets valide la rupture conventionnelle ou si elle ne répond pas dans le délai de 15 jours ouvrables⁽²⁾ le contrat peut être rompu à la date fixée dans la convention, au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation
- Il n'y a pas de préavis lors d'une rupture conventionnelle
- Si la Dreets refuse la rupture conventionnelle (le refus doit être expliqué) le contrat de travail n'est pas rompu et continue de s'exécuter dans les conditions habituelles (une nouvelle demande de rupture conventionnelle peut être soumise en respectant toutes les étapes)



A noter

- Le contrat de travail continue de s'exécuter normalement pendant toute la durée de la procédure d'élaboration et d'homologation de la convention, et jusqu'à la date de rupture fixée. Le salarié peut prendre des congés payés entre la date de signature du formulaire et la date de rupture de son contrat. Il est rémunéré normalement pendant cette période.
- Cette procédure ne concerne pas la rupture conventionnelle des salariés protégés (délégués syndicaux, membre élu du comité social et économique, etc.) pour lesquels une procédure spécifique s'applique.
- L'employeur et l'assistante maternelle ne peuvent pas conclure de rupture conventionnelle.

(1) Correspond à la totalité des jours de la semaine du lundi au dimanche, y compris les jours fériés ou chômés.

(2) Correspond à tous les jours de la semaine à l'exception du jour de repos hebdomadaire (généralement le dimanche) et des jours fériés habituellement non travaillés dans l'entreprise.

(3) Si le dernier jour du délai tombe un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé : le délai est prolongé jusqu'au premier jour ouvrable⁽²⁾ suivant.