

Tout savoir sur la rupture conventionnelle homologuée



© 2026 Les Echos Publishing

À qui s'adresse la rupture conventionnelle ?

La procédure de rupture conventionnelle homologuée ne peut rompre qu'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), ce qui exclut donc la possibilité de l'appliquer à un contrat de travail à durée déterminée (CDD). Par ailleurs, la loi interdit de recourir à la rupture conventionnelle pour les départs négociés dans le cadre d'un accord collectif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou d'un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Attention : la rupture d'un commun accord d'un CDI (hors celle intervenant dans le cadre d'un GPEC ou d'un PSE) ne peut pas prendre une autre forme que la rupture conventionnelle homologuée. En effet, toute entente entre employeur et salarié visant à rompre un CDI et conclue en dehors de ce dispositif serait requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Qui doit la proposer ?

L'employeur et le salarié peuvent indifféremment proposer de négocier une rupture conventionnelle. Une proposition qui ne doit cependant pas être faite de manière trop abrupte, car elle risquerait alors d'être fort mal vécue. Il faut, en effet, toujours garder à l'esprit que non seulement les pourparlers de rupture conventionnelle peuvent ne pas aboutir, mais qu'ils peuvent également très bien ne jamais commencer !

À noter : la proposition de rupture conventionnelle peut être formulée à tout moment. Elle peut même, selon les juges, être mise en œuvre durant la suspension du contrat de travail du salarié en raison, par exemple, d'un arrêt de travail (quelle qu'en soit la cause), d'un congé de maternité ou encore d'un congé parental d'éducation.

Faut-il discuter longtemps ?

Contrairement à la procédure de licenciement, aucun calendrier de discussion n'est imposé par la loi. La seule obligation est d'organiser au moins un entretien au cours duquel employeur et salarié conviennent de mettre un terme à leur collaboration. Mais attention, ils doivent tout de même prendre le temps suffisant pour régler toutes les modalités de la rupture. Il serait, en effet, dommage, une fois le salarié parti, de se rendre compte que le sort de la clause de non-concurrence ou des avantages en nature (véhicule de fonction, téléphone ou ordinateur portable mis à sa disposition...) a été tout bonnement oublié.

Plus généralement, le ou les entretiens préparatoires à la conclusion d'une rupture conventionnelle ont pour objectif de garantir le consentement éclairé de la part du salarié. Il est donc utile de prévoir un compte-rendu écrit, signé par

l'employeur et le salarié, récapitulant la teneur de chaque entretien préparatoire.

Lors des discussions, peut-on être assisté ?

Conscients que la présence d'autres personnes est souvent utile au bon déroulement d'une négociation, les pouvoirs publics ont prévu la possibilité pour le salarié et l'employeur d'être assistés.

Si le salarié décide de se faire aider, il doit en informer, oralement ou par écrit, son employeur. Dans cette hypothèse, ce dernier peut, lui aussi, se faire assister, à condition de prévenir à son tour le salarié.

La personne désignée par le salarié doit, en principe, faire partie du personnel de l'entreprise. Cependant, en l'absence de représentant du personnel, cette personne peut être choisie sur une liste de conseillers dressée par le préfet, disponible en mairie ou auprès de l'inspection du travail.

Côté employeur, il peut s'agir d'un membre du personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de 50 salariés, d'une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou d'un autre employeur relevant de la même branche d'activité.

Faut-il un accord écrit ?

Employeur et salarié doivent remplir un formulaire (Cerfa n° 14598*01) destiné à formaliser la rupture. En pratique, celui-ci peut être directement rempli en ligne et imprimé via le téléservice TéléRC. Ce document contient une convention de

rupture qui a pour objet de définir, notamment, le montant de l'indemnité versée au salarié et la date de la rupture du contrat de travail.

Le formulaire doit être établi en deux exemplaires datés et signés par l'employeur et le salarié. L'un d'entre eux est conservé par l'employeur et l'autre est remis au salarié.

Important : en cas de litige, c'est à l'employeur de prouver qu'il a bien remis un exemplaire du formulaire au salarié ! Dès lors, pour se ménager cette preuve, l'employeur doit remettre son exemplaire au salarié contre décharge ou lui faire apposer de manière manuscrite, dans le formulaire, une mention indiquant qu'un exemplaire lui a bien été remis tel jour.

Peut-on changer d'avis après la signature ?

À compter de la signature de la convention de rupture, l'employeur et le salarié disposent de 15 jours calendaires (c'est-à-dire en comptant tous les jours de la semaine) pour revenir sur leur décision. Pour être valable, cette rétractation doit être communiquée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en mains propres contre décharge.

Précision : qu'elle soit à l'origine de l'employeur ou du salarié, la rétractation n'a pas à être motivée.

Comment se déroule

L'homologation ?

L'homologation permet aux pouvoirs publics de s'assurer que la procédure de rupture conventionnelle a bien été respectée (règle d'assistance, délai de rétractation...) et de vérifier que le consentement de l'employeur et du salarié à cette rupture est libre.

À l'issue du délai de rétractation (et surtout pas avant !), l'employeur ou le salarié doivent demander l'homologation de la rupture auprès de la Dreets (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités). Dans les faits, cette demande consiste à adresser le formulaire de rupture conventionnelle à l'administration.

En pratique : la demande doit être effectuée par voie dématérialisée via le téléservice TéléRC. Un dépôt du formulaire papier auprès de la Dreets demeure toutefois possible si le salarié ou l'employeur ne sont pas en mesure d'utiliser ce service et s'ils en informent la Dreets.

L'administration dispose ensuite de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire en ne comptant ni les dimanches ni les jours fériés), à partir de la réception de la demande, pour répondre. Sachant qu'en l'absence de réponse dans ce délai de 15 jours, l'homologation est acquise.

Quand la rupture prend-elle effet ?

Le contrat de travail prend fin à la date mentionnée dans la convention de rupture et, au plus tôt, le lendemain de la réception de la décision d'homologation de la Dreets (ou de l'expiration du délai de 15 jours). Et c'est aussi après validation de la rupture conventionnelle que l'employeur doit

remettre au salarié un certificat de travail, un solde de tout compte et une attestation France Travail.

Nouveauté : les pouvoirs publics ont réduit la durée maximale d'indemnisation chômage des salariés qui signent une rupture conventionnelle avec leur employeur. Ainsi, pour les contrats de travail prenant fin depuis le 1^{er} septembre 2026 Désormais, cette durée maximale ne peut pas excéder, en principe, 15 mois, pour les salariés âgés de moins de 55 ans et 20,5 mois, pour les autres (en outre-mer, hors Mayotte, ces durées maximales sont respectivement fixées à 20 et 30 mois).

Combien coûte la rupture ?

L'employeur doit payer au salarié une indemnité de rupture dont le montant est au moins égal à celui de l'indemnité légale de licenciement. Sachant que les entreprises relevant de branches d'activité représentées par le Medef, l'UPA et Les Entrepreneurs (ex CPME) sont tenues de lui verser une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement (si elle est plus favorable que l'indemnité légale de licenciement).

Précision : l'indemnité légale de licenciement correspond à 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans et à 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté supplémentaire.

En outre, l'employeur est redevable d'une contribution spécifique, au taux de 40 %, sur la part de l'indemnité de rupture conventionnelle exonérée de cotisations sociales.

À noter : l'indemnité de rupture conventionnelle est exonérée de cotisations sociales dans la double limite de deux fois le plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 96 120 € en 2026, et du plus élevé des 3 montants suivants :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement ;
- 50 % de l'indemnité octroyée au salarié ;
- deux fois la rémunération annuelle brute qu'il a perçue au cours de l'année civile précédant la rupture.

La rupture peut-elle être contestée ?

La validité de la rupture, ainsi que son homologation, peuvent être remises en cause devant le conseil de prud'hommes dans les 12 mois suivant la date d'homologation de la Dreets. Sachant que seuls le vice du consentement (erreur, dol, violence) et la fraude peuvent remettre en cause la validé de la rupture conventionnelle.

Passé ce délai d'un an, le divorce est définitivement consommé entre l'employeur et le salarié !

À savoir : toute clause insérée dans la convention visant à renoncer à la possibilité de contester la rupture est réputée non écrite.

Comment se déroule la rupture conventionnelle conclue avec un salarié protégé ?

L'employeur et le salarié protégé (délégué syndical, membre du comité social et économique...) doivent remplir un formulaire de rupture conventionnelle spécifique (Cerfa n° 14599*01) et l'adresser, pour autorisation, à l'inspecteur du travail (en lieu et place de l'homologation de la Dreets). Ce document doit impérativement mentionner la nature du ou des mandats

détenus par le salarié.

Attention : le projet de rupture conventionnelle conclu avec un membre du comité social et économique (CSE) doit obligatoirement être soumis à la consultation de ce comité. L'avis de ce dernier devant être transmis à l'inspection du travail en complément du formulaire.

L'inspecteur du travail apprécie alors la liberté du consentement du salarié protégé en diligentant une enquête contradictoire (audition individuelle de l'employeur et du salarié). La rupture conventionnelle devient effective le lendemain du jour de l'autorisation de l'inspecteur du travail, ce dernier devant statuer dans les 15 jours ouvrables suivant la réception de la demande. Étant précisé que le silence de l'inspecteur du travail vaut décision implicite de rejet au bout de 2 mois.

Précision : la décision d'autorisation ou de refus de l'inspecteur du travail peut être contestée devant le tribunal administratif.