



INFOJURI

CONSTRUCTION
ET BOIS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

N°06-2025

SEPTEMBRE 2025

La rupture conventionnelle

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DU CONTRAT DE TRAVAIL EST UN MODE SPÉCIFIQUE DE CESSATION DU CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE (CDI) INSTAURÉ PAR LA LOI N° 2008-596 DU 25 JUIN 2008. ELLE SE DISTINGUE DES AUTRES FORMES DE RUPTURE, TELLES QUE LE LICENCIEMENT OU LA DÉMISSION, EN CE QU'ELLE RÉSUITE D'UN ACCORD MUTUEL ENTRE L'EMPLOYEUR ET LE SALARIÉ. CETTE FORME DE RUPTURE EST EXCLUSIVEMENT APPLICABLE AUX CDI ET NÉCESSITE UNE HOMOLOGATION PAR L'AUTORITÉ ADMINISTRATIVE COMPÉTENTE (LA DREETS) POUR ÊTRE VALIDE.



La rupture conventionnelle permet aux deux parties de mettre fin à la relation de travail de manière consensuelle, sans qu'aucune des parties ne soit considérée comme fautive. Ce mode de rupture a notamment pour avantage de permettre au salarié de bénéficier des allocations chômage, ce qui la rend attractive dans certains contextes de négociation.

Les conditions de validité de la rupture conventionnelle

Pour être valide, la rupture conventionnelle doit répondre à plusieurs conditions strictes :

- **Accord mutuel** : La rupture doit résulter d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, sans pression ni contrainte de l'une ou l'autre des parties. Cette exigence est destinée à garantir la liberté du consentement.
- **Entretien(s) préalable(s)** : Avant la signature de la convention de rupture, des entretiens doivent être organisés entre les deux parties pour discuter des conditions de la rupture. Le salarié peut se faire assister par un conseiller, notamment s'il estime que la présence d'un tiers est nécessaire pour garantir l'équilibre des discussions.
- **Indemnité spécifique de rupture** : La convention doit prévoir le versement d'une indemnité spécifique au salarié, qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Si la convention collective applicable prévoit une indemnité de licenciement plus favorable, celle-ci doit être appliquée.
- **Homologation administrative** : Une fois la convention signée, elle doit être soumise pour homologation à la Dreets. Celle-ci vérifie notamment le respect de la procédure et l'absence de vices du consentement. L'absence d'homologation rend la rupture nulle et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La procédure de mise en oeuvre

La procédure de rupture conventionnelle se déroule en plusieurs étapes clés:

- **Organisation des entretiens** : Les parties doivent tenir un ou plusieurs entretiens au cours desquels elles discutent des termes de la rupture. L'employeur doit informer le salarié de la possibilité de se faire assister durant ces entretiens.
- **Signature de la convention** : Après les entretiens, la convention de rupture est rédigée et signée par les deux parties. Cette convention doit être remplie en trois exemplaires: un pour l'employeur, un pour le salarié, et un pour l'administration.
- **Délai de rétractation** : Une fois la convention signée, chacune des parties dispose d'un délai de 15 jours calendaires pour se rétracter. Ce délai commence à courir à compter de la date de signature.
- **Homologation** : À l'issue du délai de rétractation, la demande d'homologation est transmise à la Dreets, qui dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour se prononcer. En l'absence de réponse dans ce délai, l'homologation est réputée acquise.

Les
effets de la
rupture

La rupture conventionnelle, une fois homologuée, entraîne la cessation du contrat de travail à la date fixée dans la convention. Cette rupture donne droit au salarié à plusieurs éléments :

- **Indemnité spécifique de rupture** : Comme évoqué précédemment, cette indemnité ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, voire à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.
- **Allocations chômage** : Le salarié ayant fait l'objet d'une rupture conventionnelle homologuée peut prétendre aux allocations chômage, sous réserve de remplir les autres conditions d'éligibilité (délai de carence de 7 à 150 jours) prévues par Pôle emploi.
- **Documents de fin de contrat** : L'employeur doit remettre au salarié les documents obligatoires de fin de contrat (certificat de travail, attestation Pôle emploi, solde de tout compte). Ces documents doivent être remis après l'homologation, et non avant, sous peine de voir la rupture requalifiée.

Attention

Points de vigilance et contentieux possibles

Bien que la rupture conventionnelle soit un mode amiable de rupture, elle peut donner lieu à des contentieux, notamment si le consentement du salarié a été vicié, ou si les conditions de la rupture ne sont pas respectées :

- **Vices du consentement** : Si le salarié démontre que son consentement a été obtenu sous la pression ou la contrainte, il peut demander l'annulation de la rupture devant le Conseil de prud'hommes. De même, des manœuvres de la part de l'employeur visant à forcer la main du salarié peuvent être sanctionnées.
- **Refus d'homologation** : En cas de refus d'homologation par la Dreets, la rupture conventionnelle n'a pas d'effet, et le contrat de travail se poursuit normalement.
- **Requalification en licenciement** : Si la rupture conventionnelle est invalidée, par exemple pour absence d'homologation ou vice du consentement, elle peut être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ouvrant droit à des dommages-intérêts pour le salarié.

DERNIÈRE MINUTE

Le gouvernement a annoncé son intention de réformer la rupture conventionnelle.

À ce stade, rien n'est voté.

Nous suivons de près ce dossier et nous informerons les salariés dès que des changements concrets interviendront.