

Rupture conventionnelle individuelle : points d'attention

La rupture conventionnelle, souvent présentée comme une solution gagnant-gagnant pour l'employeur et le salarié, permet de mettre fin à un contrat de travail à l'amiable. Pourtant, derrière cette apparente simplicité se cachent des risques juridiques, financiers et sociaux.



LE CONSENTEMENT LIBRE ET ÉCLAIRÉ : UNE CONDITION SINE QUA NON

La rupture conventionnelle repose sur l'accord mutuel entre l'employeur et le salarié. Ce consentement doit être libre de toute pression. Un salarié qui signe sous la menace (licenciement, harcèlement, etc.) peut contester la validité de la rupture devant les prud'hommes. Dès lors, il convient de s'assurer que :

- Le salarié a-t-il eu le temps de réfléchir ?
- Le salarié est informé de ses droits (indemnité, chômage, etc.)
- Aucune pression ou promesse non tenue n'a été exercée.

Ainsi, en 2023, plusieurs décisions de justice ont annulé des ruptures conventionnelles jugées « forcées » par des employeurs abusifs.

Mais les juridictions ont également sanctionné des ruptures conventionnelles conclues par l'employeur en raison d'affirmations mensongères du salarié. Ainsi, si le salarié prétend vouloir changer de métier pour obtenir une rupture conventionnelle et organise en fait son départ à la concurrence, la rupture conventionnelle est susceptible de nullité.

L'INDEMNITÉ DE RUPTURE : UN CALCUL À NE PAS NÉGLIGER

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle est obligatoire. Elle ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement, mais peut être plus élevée. Contrairement à l'indemnité de licenciement, elle est soumise à une cotisation patronale obligatoire de 30% dans la limite de 2 Plafonds annuels de sécurité sociale (94.200,00 € en 2025) et à CSG-CRDS pour la partie excédant l'indemnité légale ou conventionnelle dans la même limite. Au-delà, elle est soumise à charges salariales et patronales.

LE DÉLAI DE RÉTRACTATION : UN DROIT MÉCONNU

Une fois la convention signée, les parties disposent d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires. Pendant cette période, elles peuvent revenir sur leur décision sans justification. Il est important d'informer le salarié par écrit de ce droit.

LA VALIDATION PAR L'INSPECTION DU TRAVAIL : UNE ÉTAPE CRUCIALE

La rupture conventionnelle doit être validée par l'Inspection du travail. Le processus de rupture conventionnelle se fait en ligne sur <https://www.telerc.travail.gouv.fr/accueil> dès la première étape de la procédure de sorte que cette demande d'homologation ne peut plus être omise. L'administration dispose d'un délai de 15 jours ouvrables pour homologuer la rupture sachant que son silence vaut acceptation.

Cette procédure est rallongée de 2 mois et l'acceptation doit être expresse dans le cas des salariés protégés.

LES CONSÉQUENCES SUR LE CHÔMAGE : UN IMPACT À ANTICIPER

Contrairement à une démission, la rupture conventionnelle ouvre droit au chômage. Cependant, si l'indemnité de rupture est supérieure à l'indemnité légale, la part supérieure génère une carence de versement des indemnités de chômage d'une journée tous les 109,60 € (pour 2025).

LE PRÉAVIS : OBLIGATOIRE OU NON ?

Le préavis n'est pas automatique en cas de rupture conventionnelle, mais il peut être prévu par accord entre les parties. Si la période prévue entre la signature de la convention de rupture et la date effective de rupture est plus longue que celle prévue par la loi, elle doit quoiqu'il en soit être rémunérée.

Il convient de noter qu'il y a d'autres modes de rupture du contrat de travail qui peuvent présenter plus d'intérêts pour les parties en termes de régime social ou fiscal ou en termes de délai de sorte que, préalablement à la mise en œuvre d'une rupture conventionnelle, il est important de consulter afin de projeter les conséquences pour les parties des différentes options qui peuvent se présenter.

Fiche pratique rédigée par Clément Raingeard, Cabinet BKP Avocats Paris-Versailles