

Je souhaite signer une rupture conventionnelle : quels sont mes droits ?

N'allez pas seul(e) négocier votre rupture conventionnelle. Si votre entreprise ne dispose pas de représentant du personnel, vous pouvez vous faire assister par un conseiller du salarié UNSA.

Rapprochez-vous des unions départementales de l'UNSA en cliquant sur le lien ci-dessous :

<http://www.unsa.org/nous-contacter.html>

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de rupture du contrat travail qui les lie. Elle résulte d'une convention de rupture signée par les deux parties et d'un formulaire CERFA adressée à la Directe. [L.1237-11 du Code du travail](#)

Vous pouvez vous retracter, article [L.1237-13 du Code du travail](#)

Le code du travail impose un délai minimum entre la signature de la convention et sa transmission à l'autorité administrative pour homologation. Ce délai de 15 jours calendaires permet à l'une ou l'autre des parties de revenir sur sa décision et de renoncer ainsi à la rupture conventionnelle et à ses effets.

Le point de départ du délai démarre le lendemain de la signature de la convention de rupture. Sa durée est 15 jours calendaires. En vertu de [l'article R. 1231-1 du Code du travail](#), si ce délai expire un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, il est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Aucune motivation n'est nécessaire pour se rétracter.

✓ VOUS PERCEVEZ UNE INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Un salarié signataire d'une rupture conventionnelle perçoit « une indemnité spécifique de rupture conventionnelle » qui ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement dans le respect de [l'article L. 1234-9 du Code du travail](#). Cet article dispose que le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte huit mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement. Les ordonnances ont ainsi abaissé la condition d'ancienneté d'1 an à 8 mois. [L'article R. 1234-1 du code du travail](#) précise « qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets ».

Le taux et les modalités de calcul de cette indemnité sont fixés par [le décret 2017-1398 en Conseil d'Etat](#) :

Le calcul de l'indemnité :

Depuis le 26 septembre 2017, l'indemnité de licenciement ne peut-être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale de licenciement serait, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou ajoute le projet de décret, lorsque la durée de service est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le 1/3 des 3 derniers mois.

Cette indemnité légale correspond au montant minimum que le salarié pourrait percevoir. Rien n'empêche les parties de négocier un montant supérieur. L'administration vérifie que le salarié perçoit ce minimum légal et n'homologuera pas la rupture lorsque le salarié perçoit un montant inférieur.

✓ *EN PLUS DE L'INDEMNITÉ SPÉCIALE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE, VOUS PERCEVEZ D'AUTRES INDEMNITÉS*

Si le salarié quitte l'entreprise avant d'avoir pu prendre la totalité de ses congés payés acquis, il a droit à une indemnité compensatrice de congés payés ainsi qu'à l'ensemble des éléments de salaire dus par l'employeur à la date de la rupture du contrat (prime d'intéressement, annuelle...).

✓ *VOUS DISPOSEZ D'AUTRES DOCUMENTS À LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL*

L'employeur doit remettre au salarié signataire d'une rupture conventionnelle tous les documents habituels de fin de contrat de travail :

Le certificat de travail : ce document précise la date d'entrée et de sortie du salarié, ainsi que la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés et les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus ([article D. 1234-6](#)).

L'attestation employeur : cette attestation indique que le contrat de travail a pris fin par rupture conventionnelle homologuée.

Le solde de tout compte : ce document fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture.

✓ *VOUS POUVEZ AGIR EN JUSTICE UNE FOIS LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SIGNÉE*

Seul le recours juridictionnel devant le Conseil de prud'hommes est admis. Il doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation de la convention.

✓ *VOUS PERCEVEZ DES ALLOCATIONS CHÔMAGE UNE FOIS LA RUPTURE CONVENTIONNELLE SIGNÉE*

Même s'il a pris l'initiative de la rupture conventionnelle, le salarié bénéficie des allocations chômage. Il doit cependant être apte au travail, rechercher activement un emploi et satisfaire aux conditions d'âge et d'activité antérieure requises ([articles L. 5421-1 et L. 5422-1](#)).

