

Rupture conventionnelle : procédure, délais et signature

La rupture conventionnelle individuelle permet de mettre fin à un CDI d'un commun accord, avec une indemnité et des droits au chômage. La procédure est courte mais très encadrée : un entretien au moins, une convention signée, quinze jours pour se rétracter, puis une homologation administrative. Cette fiche détaille chaque étape et les délais applicables en septembre 2026.

À qui s'adresse cette fiche ?

Salariés en CDI et employeurs qui envisagent une séparation à l'amiable, ainsi que les personnes qui les accompagnent : conseillers numériques, agents France services, secrétaires de mairie et responsables administratifs de TPE.

Au sommaire

1. Ce qu'est la rupture conventionnelle et qui peut y recourir
2. Les entretiens et l'assistance des deux parties
3. La convention et l'indemnité spécifique
4. Rétractation, TéléRC et signature à la main
5. Homologation, salarié protégé et date de rupture
6. Après la rupture : impôts, cotisations, chômage et recours

1. Ce qu'est la rupture conventionnelle et qui peut y recourir

- **Accord commun** : la rupture conventionnelle individuelle met fin à un CDI par accord entre l'employeur et le salarié. Ce n'est ni un licenciement ni une démission. Elle est encadrée par les articles L1237-11 à L1237-16 du code du travail.
- **CDI seulement** : le CDD, l'intérim et le contrat d'apprentissage ne peuvent pas être rompus par ce biais. Une assistante maternelle employée par un particulier en est également exclue.
- **Période d'essai** : pendant l'essai, la procédure ne s'applique pas. La rupture obéit alors aux règles propres à cette période.
- **Consentement libre** : l'accord doit être voulu par les deux parties. Aucune ne peut l'imposer à l'autre, et cette liberté est vérifiée par l'administration.

Version du 25 septembre 2026 · Licence Etalab 2.0 : réutilisation et diffusion libres, avec mention de la source.

Fiche rédigée par l'équipe Certyne (certyne.com), éditeur français de signature électronique. Document informatif : Légifrance et service-public.gouv.fr font foi.

2. Les entretiens et l'assistance des deux parties

- **Au moins un entretien** : les parties conviennent du principe de la rupture lors d'un ou plusieurs entretiens. Aucune forme de convocation n'est imposée, mais gardez une trace écrite des rendez-vous.
- **Assistance du salarié** : vous pouvez venir accompagné d'une personne de l'entreprise, par exemple un élu du comité social et économique. S'il n'y a aucun représentant du personnel, vous pouvez choisir un conseiller du salarié inscrit sur une liste préfectorale.
- **Assistance de l'employeur** : l'employeur ne peut se faire assister que si le salarié l'est, et il doit l'en informer avant. Dans une entreprise de moins de 50 salariés, ce peut être une organisation patronale.

3. La convention et l'indemnité spécifique

- **Convention écrite** : elle est établie sur le formulaire Cerfa d'homologation et signée par les deux parties. Elle fixe la date de rupture du contrat et le montant de l'indemnité spécifique.
- **Indemnité minimale** : l'indemnité spécifique ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement. Si la convention collective prévoit une indemnité plus élevée, c'est elle qui sert de plancher.
- **Calcul du minimum légal** : l'indemnité légale vaut un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans, puis un tiers de mois par année au-delà.
- **Montant négocié** : rien n'interdit de convenir d'une somme supérieure. Les congés payés non pris et les primes dues restent versés en plus.

4. Rétractation, TéléRC et signature à la main

- **Rétractation** : chaque partie dispose de quinze jours calendaires pour se rétracter, sans avoir à se justifier. Le délai court à partir du lendemain de la signature, et la rétractation s'envoie par lettre avec preuve de réception.
- **TéléRC obligatoire** : depuis le 1er avril 2022, la demande se prépare et se transmet sur le téléservice telerc.travail.gouv.fr.
- **Signature à la main** : c'est le point qui surprend. Le formulaire rempli en ligne doit être imprimé, puis daté et signé de façon manuscrite, la signature précédée de la mention lu et approuvé. La signature électronique n'est pas acceptée sur ce téléservice.
- **Trois exemplaires** : un exemplaire revient à l'employeur, un au salarié, un à l'administration. Les dates de signature et de fin de rétractation se reportent aussi à la main.

5. Homologation, salarié protégé et date de rupture

- **Demande d'homologation** : à l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse la demande à l'administration, avec un exemplaire de la convention.
- **Quinze jours ouvrables** : la DDETS, ex-DIRECCTE, dispose de quinze jours ouvrables pour vérifier le respect des conditions et la liberté du consentement. Son silence au terme du délai vaut homologation.
- **Date de rupture** : le contrat ne peut pas prendre fin avant le lendemain de l'homologation.

- **Salarié protégé** : pour un élu du personnel ou un délégué syndical, la rupture est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail. Elle passe par un formulaire Cerfa dédié, pas par TéléRC.

6. Après la rupture : impôts, cotisations, chômage et recours

- **Impôt sur le revenu** : la part de l'indemnité correspondant au minimum légal ou conventionnel est exonérée. Si vous pouvez déjà liquider une retraite, l'indemnité est imposable dès le premier euro.
- **Cotisations et CSG** : l'indemnité est exonérée de cotisations dans certaines limites, et de CSG-CRDS au plus jusqu'au montant légal ou conventionnel.
- **Contribution patronale** : l'employeur verse une contribution spécifique sur la part exonérée de cotisations. Son taux est passé de 30 % à 40 % pour les contrats dont le terme est postérieur au 1er janvier 2026.
- **Chômage plafonné** : la rupture conventionnelle ouvre droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi. Pour les contrats rompus à compter du 1er septembre 2026, la durée maximale d'indemnisation est de 15 mois avant 55 ans et de 20,5 mois à partir de 55 ans en métropole.
- **Contestation** : le recours se forme devant le conseil de prud'hommes dans les douze mois suivant l'homologation. Un consentement vicié entraîne la nullité, mais un harcèlement établi ne suffit pas à lui seul.

Liste de contrôle

- ☐ J'ai vérifié que je suis bien en CDI, hors période d'essai.
- ☐ J'ai tenu au moins un entretien et je sais que je peux être assisté.
- ☐ J'ai comparé l'indemnité proposée au minimum légal ou conventionnel.
- ☐ J'ai saisi la demande sur TéléRC et imprimé le formulaire en trois exemplaires.
- ☐ J'ai daté et signé à la main, avec la mention lu et approuvé, et conservé mon exemplaire.
- ☐ J'ai noté la fin des quinze jours de rétractation et la date d'envoi à la DDETS.

Sources et pour aller plus loin

- Service-public, rupture conventionnelle d'un salarié du secteur privé : F19030 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F19030
- Service-public, saisir en ligne une demande d'homologation (TéléRC) : R19136 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/R19136
- Service-public, calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle : F31539 : service-public.gouv.fr/particuliers/vosdroits/F31539
- Code du travail numérique, article L1237-13 (indemnité, rétractation) : code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1237-13
- Code du travail numérique, article L1237-14 (homologation, recours 12 mois) : code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1237-14

- Code du travail numérique, nouvelles durées d'indemnisation au 1er septembre 2026 : code.travail.gouv.fr/actualite/rupture-conventionnelle-et-chomage-les-nouvelles-durees-dindemnisation-a-partir-du-1er-septembre-2026
- TéléRC, foire aux questions (signature manuscrite du formulaire) : telerc.travail.gouv.fr/espace-documentaire/faq
- Autres fiches pratiques : certyneo.com/fr/ressources/fiches-pratiques-gratuites

Fiche pratique « Rupture conventionnelle : procédure, délais et signature » — version du 25/09/2026 — rédigée par l'équipe Certyneo (certyneo.com). Licence Etalab 2.0. Document informatif. Signaler une erreur : contact@certyneo.com.