

DOCUMENT 1

Synthèse du dossier

Rupture conventionnelle de Mme Camille Exemple, Esthéticienne. L'essentiel sur une page.

Employeur

Institut des Tilleuls (exemple)
SIRET 000 000 000 00000
12 rue des Tilleuls, 69003 Lyon
Représenté par Nadia Exemple, Gérante

Salariée

Mme Camille Exemple
Esthéticienne
Entrée le 1er mars 2019
Ancienneté à la date de fin : 7 ans et 8 mois

Montants

Indemnité spécifique de rupture convenue	4 791,67 €
Minimum légal à la date de fin	4 791,67 €
Contribution patronale (40 % de la part exonérée)	1 916,67 €
Coût total de la rupture pour l'employeur	6 708,34 €

Congés payés restants : 6 jour(s), dus en plus et versés avec le solde de tout compte. Estimation : nos règles de calcul n'ont pas encore été relues par un juriste.

Dates clés

Entretien préalable	6 octobre 2026
Signature de la convention	6 octobre 2026
Fin du délai de rétractation	21 octobre 2026
Dépôt de la demande sur TéléRC, au plus tôt	22 octobre 2026
Fin de l'instruction	9 novembre 2026
Fin du contrat	15 novembre 2026
Fin du délai de contestation	9 novembre 2027

Les trois prochaines actions

1. Remettre la convocation à l'entretien du mardi 6 octobre 2026 (document 4), en main propre contre décharge ou par lettre recommandée.
2. Tenir l'entretien en suivant la trame (document 5) et les repères de négociation (document 6).
3. Signer la convention (document 8) le mardi 6 octobre 2026, en deux exemplaires : un pour chaque partie.

Points de vigilance

! Minimum conventionnel non vérifié : voir la note de calcul (document 2).

DOCUMENT 2

Note de calcul

Chaque montant, la règle appliquée et sa source. Les montants sont des minimums indicatifs, calculés à partir des informations saisies.

1. Ancienneté

Date d'entrée	1er mars 2019
Date de fin du contrat convenue	15 novembre 2026
Ancienneté retenue (mois complets)	92 mois

Les mois complets entre la date d'entrée et la date de fin du contrat ; les années incomplètes comptent au prorata des mois (C. trav., art. R1234-1).

2. Salaire de référence

La loi retient la formule la plus favorable au salarié entre la moyenne des 12 derniers mois et le tiers des 3 derniers mois, les primes annuelles n'étant retenues qu'à proportion (C. trav., art. R1234-4).

novembre 2025	2 500,00 €	décembre 2025	2 500,00 €
janvier 2026	2 500,00 €	février 2026	2 500,00 €
mars 2026	2 500,00 €	avril 2026	2 500,00 €
mai 2026	2 500,00 €	juin 2026	2 500,00 €
juillet 2026	2 500,00 €	août 2026	2 500,00 €
septembre 2026	2 500,00 €	octobre 2026	2 500,00 €
Moyenne des 12 derniers mois	2 500,00 €		
Formule des 3 derniers mois	2 500,00 €		
Salaire de référence retenu (12 derniers mois)	2 500,00 €		

3. Indemnité minimale

L'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieure à l'indemnité légale de licenciement (C. trav., art. L1237-13), ni à l'indemnité conventionnelle lorsque la convention collective la prévoit pour la rupture conventionnelle. Indemnité légale : un quart de mois de salaire par année jusqu'à 10 ans, un tiers au-delà (C. trav., art. R1234-2).

2 500,00 € × 1/4 × (7 + 8/12)

Indemnité légale	4 791,67 €
Indemnité conventionnelle	non vérifiée

Minimum retenu	4 791,67 €
----------------	------------

4. Coût pour l'employeur

Indemnité convenue	4 791,67 €
--------------------	------------

Contribution patronale : 40 % de la part exclue de l'assiette des cotisations (CSS, art. L137-12)	1 916,67 €
---	------------

Coût total	6 708,34 €
------------	------------

Les congés payés restants et le salaire du dernier mois s'ajoutent, comme pour tout départ. Les cotisations éventuelles sur la part de l'indemnité qui dépasse les plafonds d'exonération ne sont pas chiffrées ici.

Points de vigilance

Minimum conventionnel non vérifié

Le montant affiché est le minimum légal. La convention collective peut prévoir un minimum plus élevé : nous ne l'avons pas encore vérifiée pour cette convention. Les employeurs contrôlent généralement ce point avant de signer.

Sources

C. trav., art. R1234-1 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/r1234-1>

C. trav., art. R1234-4 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/r1234-4>

C. trav., art. R1234-2 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/r1234-2>

C. trav., art. L1234-9 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1234-9>

C. trav., art. L1237-13 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1237-13>

CSS, art. L137-12 (LFSS 2026, art. 15) — https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000047452702

CSS, art. L242-1 — https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000048684738

CGI, art. 80 duodecies — https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000051200373

Arrêté du 22 décembre 2025 (plafond de la sécurité sociale 2026) — <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000053143451>

C. trav., art. L3141-28 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l3141-28>

C. trav., art. L1237-11 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1237-11>

C. trav., art. L1237-14 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l1237-14>

CPC, art. 641 — https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006411002

CPC, art. 642 — https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006411003

C. trav., art. L3133-1 — <https://code.travail.gouv.fr/code-du-travail/l3133-1>

Estimation : nos règles de calcul n'ont pas encore été relues par un juriste.

DOCUMENT 3

Calendrier de la rupture

Les délais de la loi, calculés à partir des dates du dossier. Le fichier .ics joint ajoute chaque échéance à votre agenda, avec une alerte la veille.

mardi 6 octobre 2026	Entretien préalable 10 h 00, Au siège de l'institut, 12 rue des Tilleuls, Lyon
mardi 6 octobre 2026	Signature de la convention Chaque partie garde un exemplaire signé.
mercredi 21 octobre 2026	Fin du délai de rétractation Jusqu'à cette date incluse, chaque partie peut se rétracter par lettre.
jeudi 22 octobre 2026	Dépôt de la demande sur TéléRC, au plus tôt Avec la fiche de saisie (document 7).
lundi 9 novembre 2026	Fin de l'instruction Sans réponse de l'administration à cette date, l'homologation est acquise.
dimanche 15 novembre 2026	Fin du contrat Date convenue dans la convention. Remise des documents de fin de contrat.
mardi 9 novembre 2027	Fin du délai de contestation 12 mois après l'homologation (C. trav., art. L1237-14).

Comment ces dates sont calculées

- Rétractation : 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature. Un délai qui se termine un samedi, un dimanche ou un jour férié est prolongé au premier jour ouvrable suivant (C. trav., art. L1237-13 ; CPC, art. 641 et 642).
- Dépôt : au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation (C. trav., art. L1237-14).
- Instruction : 15 jours ouvrables à compter du lendemain de la réception de la demande. Sans réponse, l'homologation est acquise (C. trav., art. L1237-14).
- Fin du contrat : au plus tôt le lendemain de l'homologation (C. trav., art. L1237-13).
- Les dates déclarées dans votre espace (signature, dépôt, homologation) remplacent les dates prévues, et le calendrier est recalculé.

DOCUMENT 4 — MODÈLE À IMPRIMER SUR PAPIER À EN-TÊTE

Convocation à un entretien

Institut des Tilleuls (exemple)
12 rue des Tilleuls
69003 Lyon

Mme Camille Exemple
4 place des Platanes
69007 Lyon

Remise en main propre contre décharge, ou lettre recommandée avec avis de réception

Objet : entretien sur une éventuelle rupture conventionnelle de votre contrat de travail

Madame,

Comme suite à votre demande, nous vous proposons un entretien afin d'examiner ensemble la possibilité de mettre fin à votre contrat de travail d'un commun accord, dans le cadre d'une rupture conventionnelle (articles L1237-11 et suivants du Code du travail).

Cet entretien aura lieu le **mardi 6 octobre 2026**, à **10 h 00**, à l'adresse suivante : Au siège de l'institut, 12 rue des Tilleuls, Lyon.

Lors de cet entretien, vous pouvez vous faire assister (article L1237-12 du Code du travail) :

- par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical, d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou de tout autre salarié ;
- ou, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. Cette liste peut être consultée à la mairie de votre domicile ou auprès de l'inspection du travail.

Si vous choisissez d'être assistée, nous vous remercions de nous en informer avant l'entretien. L'employeur a alors, lui aussi, la faculté de se faire assister.

Cet entretien n'engage ni vous ni l'entreprise : une rupture conventionnelle suppose l'accord libre de chacune des parties, et chacune dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires après la signature d'une éventuelle convention.

Nous vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées.

Fait à Lyon, le

Pour Institut des Tilleuls (exemple)
Nadia Exemple, Gérante

Reçu en main propre le
Signature de Mme Camille Exemple

DOCUMENT 5

Trame d'entretien

Un déroulé général, pour un échange clair et serein. Il ne remplace pas la discussion : chaque entretien est différent.

Avant l'entretien

- ☐ La convocation a été remise, avec la mention de la possibilité d'assistance.
- ☐ Le minimum de l'indemnité est connu : 4 791,67 € pour une fin de contrat le dimanche 15 novembre 2026.
- ☐ La date de fin au plus tôt est connue : mardi 10 novembre 2026, si la convention est signée le mardi 6 octobre 2026.
- ☐ Le solde des congés payés, le matériel à restituer et l'existence d'une clause de non-concurrence sont vérifiés.
- ☐ Un endroit calme est réservé, sans interruption prévue.

Déroulé

1. Accueillir et poser le cadre

- Rappeler l'objet : examiner ensemble une fin du contrat d'un commun accord.
- Rappeler que la salariée est libre d'accepter ou de refuser, sans avoir à se justifier, et qu'une rétractation reste possible 15 jours après la signature.
- Présenter la personne qui assiste, le cas échéant.

2. Écouter

- Les raisons de la demande ou du projet de départ, et le calendrier souhaité.
- Les attentes sur la date de départ, l'indemnité et la transition.

3. Présenter les éléments

- L'indemnité : la loi prévoit un minimum, ici 4 791,67 €. Le montant se discute au-dessus de ce minimum.
- Le calendrier : entretien, signature, rétractation, homologation, date de fin (voir le document 3).
- Les congés payés restants, la restitution du matériel, la clause de non-concurrence s'il y en a une.
- Les documents remis à la fin du contrat : certificat de travail, reçu pour solde de tout compte, attestation France Travail.

4. Répondre aux questions fréquentes

- Chômage : la rupture conventionnelle ouvre en principe droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi, sous les conditions fixées par France Travail, qui décide seul de l'indemnisation.
- Homologation : l'administration vérifie la liberté du consentement et le respect des règles. Sans réponse dans le délai, l'homologation est acquise.
- Mutuelle et prévoyance : les garanties peuvent être maintenues après le départ, dans les conditions de la portabilité.

5. Conclure

- Récapituler les points d'accord et ceux qui restent ouverts.

- convenir de la suite : un second entretien, ou la date de signature de la convention.
- Laisser un temps de réflexion si l'une des parties le souhaite.

Ce que les employeurs évitent généralement

- Toute pression, menace de licenciement ou de sanction pour obtenir l'accord : le consentement doit être libre, sinon la convention peut être annulée.
- Une rupture conventionnelle pendant un conflit ouvert, un arrêt de travail ou une procédure disciplinaire en cours : ces situations appellent un avis personnalisé.
- Les promesses orales qui ne figurent pas dans la convention.
- Des dates de signature ou de dépôt inexactes.

Notes de l'entretien

Date, personnes présentes, points abordés, accords et suites.

DOCUMENT 6

Repères de négociation

Des repères chiffrés et des points que les parties abordent généralement. Informations générales : elles ne constituent pas une recommandation de montant.

Le minimum

La loi fixe un plancher : l'indemnité ne peut pas être inférieure à 4 791,67 € pour une fin de contrat le dimanche 15 novembre 2026. Il n'y a pas de plafond : le montant se convient entre les parties.

Ce que coûte chaque tranche de 1 000 €

Pour l'employeur, chaque euro d'indemnité s'accompagne de la contribution patronale de 40 % sur la part exonérée de cotisations.

Indemnité	Contribution	Coût total
4 791,67 € (minimum)	1 916,67 €	6 708,34 €
5 791,67 €	1 916,67 €	7 708,34 €
6 791,67 €	1 916,67 €	8 708,34 €
7 791,67 €	1 916,67 €	9 708,34 €
8 791,67 €	1 916,67 €	10 708,34 €
9 791,67 €	1 958,33 €	11 750,00 €

Au-delà du minimum, 1 000 € d'indemnité en plus coûtent 1 000,00 € à l'employeur, contribution comprise. Au-delà des plafonds d'exonération, des cotisations sociales s'ajoutent : elles ne sont pas chiffrées ici.

Les points abordés généralement

- La date de fin du contrat : au plus tôt le lendemain de l'homologation, plus tard si les deux parties le souhaitent (transition, recrutement, projet du salarié).
- Le montant de l'indemnité, au-dessus du minimum.
- Les congés payés restants : pris avant le départ ou payés avec le solde de tout compte.
- La clause de non-concurrence, s'il y en a une : renonciation par l'employeur dans les formes prévues au contrat ou à la convention collective, ou maintien avec sa contrepartie financière.
- La restitution du matériel et des accès, et la passation des dossiers en cours.
- L'annonce du départ à l'équipe et aux clients (document 11).

Ce qui se retrouve souvent dans les litiges

- Une indemnité inférieure au minimum légal ou conventionnel : l'homologation est en principe refusée.
- Un consentement obtenu sous la pression, ou dans un contexte de conflit.
- Une convention sans exemplaire remis au salarié.

DOCUMENT 7

Fiche de saisie TéléRC

La demande d'homologation se dépose en ligne sur le service TéléRC (www.telerc.travail.gouv.fr), au plus tôt le lendemain de la fin du délai de rétractation. Chaque champ, avec la valeur à saisir.

Fiche en cours de vérification : l'ordre et les libellés des champs peuvent différer légèrement des écrans actuels de TéléRC.

Dépôt possible à partir du **jeudi 22 octobre 2026**. Un dépôt plus tôt est en principe déclaré irrecevable.

1. L'employeur

Dénomination	Institut des Tilleuls (exemple)
N° SIRET	000 000 000 00000
Adresse	12 rue des Tilleuls
Code postal, commune	69003 Lyon
Code NAF (APE)	96.02B
Convention collective (IDCC)	3032
Représentant, qualité	Nadia Exemple, Gérante

2. La salariée

Civilité, nom, prénom	Madame Exemple Camille
Adresse	4 place des Platanes
Code postal, commune	69007 Lyon
Emploi	Esthéticienne
Qualification, classification	Niveau 2
Date d'entrée dans l'entreprise	1er mars 2019
Ancienneté à la date de fin envisagée	7 an(s) et 8 mois
Rémunération brute des 12 derniers mois (total, primes comprises)	30 000,00 €
Rémunération mensuelle brute moyenne	2 500,00 €

Détail : novembre 2025 2 500,00 € ; décembre 2025 2 500,00 € ; janvier 2026 2 500,00 € ; février 2026 2 500,00 € ; mars 2026 2 500,00 € ; avril 2026 2 500,00 € ; mai 2026 2 500,00 € ; juin 2026 2 500,00 € ; juillet 2026 2 500,00 € ; août 2026 2 500,00 € ; septembre 2026 2 500,00 € ; octobre 2026 2 500,00 €.

3. Le déroulement des échanges

Date de l'entretien n° 1	6 octobre 2026
Assistance de la salariée	Non assisté(e)
Assistance de l'employeur	Non assisté

4. La convention

Montant brut de l'indemnité spécifique de rupture	4 791,67 €
Date envisagée de la rupture du contrat	15 novembre 2026
Date de signature de la convention	6 octobre 2026
Fin du délai de rétractation	21 octobre 2026

Après la saisie

- Imprimer le formulaire généré par TéléRC, le faire signer par les deux parties avec la mention « lu et approuvé », et en remettre un exemplaire au salarié.
- Conserver l'accusé de réception de la demande : il indique la date de fin de l'instruction.
- Tout champ demandé par TéléRC et absent de cette fiche (par exemple un numéro de téléphone) se saisit directement à l'écran.

DOCUMENT 8 — ANNEXE AU FORMULAIRE DE DEMANDE D'HOMOLOGATION

Convention de rupture conventionnelle

Stipulations complémentaires, à signer en même temps que le formulaire TélÉRC et à joindre à la demande d'homologation.

Entre les soussignés

Institut des Tilleuls (exemple), SIRET 000 000 000 00000, dont le siège est situé 12 rue des Tilleuls, 69003 Lyon, représentée par Nadia Exemple, Gérante, ci-après « l'employeur »,

et **Mme Camille Exemple**, demeurant 4 place des Platanes, 69007 Lyon, Esthéticienne, entrée dans l'entreprise le 1er mars 2019, ci-après « la salariée ».

Les parties se sont réunies lors de l'entretien du 6 octobre 2026, au cours duquel la salariée a été informée de la possibilité de se faire assister.

Il a été convenu ce qui suit

Article 1 — Objet

Les parties conviennent de rompre d'un commun accord le contrat de travail qui les lie, dans le cadre des articles L1237-11 et suivants du Code du travail.

Article 2 — Date de fin du contrat

Le contrat de travail prendra fin le 15 novembre 2026, sous réserve de l'homologation de la présente convention, et au plus tôt le lendemain du jour de l'homologation.

Article 3 — Indemnité spécifique de rupture conventionnelle

L'employeur versera à la salariée une indemnité spécifique de rupture d'un montant brut de 4 791,67 € (quatre mille sept cent quatre-vingt-onze euros et soixante-sept centimes), avec le solde de tout compte. Ce montant n'est pas inférieur au minimum prévu par l'article L1237-13 du Code du travail.

Article 4 — Congés payés

À la date de signature, la salariée dispose de 6 jour(s) de congés payés acquis et non pris. Les jours non pris à la date de fin du contrat donnent lieu à une indemnité compensatrice, versée avec le solde de tout compte.

Article 5 — Clause de non-concurrence

Le contrat de travail ne comporte pas de clause de non-concurrence.

Article 6 — Restitution du matériel

La salariée restituera au plus tard à la date de fin du contrat :

- Clés de l'institut
- Blouse de travail

Article 7 — Documents de fin de contrat

À la date de fin du contrat, l'employeur remettra à la salariée un certificat de travail, un reçu pour solde de tout compte et l'attestation destinée à France Travail.

Article 8 — Droit de rétractation

Chaque partie dispose d'un délai de 15 jours calendaires à compter du lendemain de la signature pour exercer son droit de rétractation, soit jusqu'au 21 octobre 2026 inclus. La rétractation est adressée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge (article L1237-13 du Code du travail).

Article 9 — Homologation

À l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse la demande d'homologation à l'administration, avec un exemplaire de la présente convention. L'administration dispose d'un délai d'instruction de 15 jours ouvrables à compter de la réception de la demande ; à défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise (article L1237-14 du Code du travail).

Fait à Lyon, le 6 octobre 2026, en deux exemplaires originaux, dont un remis à la salariée.

Pour l'employeur, Nadia Exemple, Gérante
Mention « lu et approuvé » et signature

Mme Camille Exemple
Mention « lu et approuvé » et signature

DOCUMENT 9 — MODÈLES À REMETTRE À LA DATE DE FIN DU CONTRAT

Certificat de travail

À remettre au salarié à la fin du contrat (C. trav., art. L1234-19 et D1234-6).

Je soussigné(e) Nadia Exemple, Gérante, agissant pour le compte de Institut des Tilleuls (exemple), SIRET 000 000 00000, 12 rue des Tilleuls, 69003 Lyon, certifie que :

Mme Camille Exemple, demeurant 4 place des Platanes, 69007 Lyon,

a été employée dans l'entreprise du **1er mars 2019** au **15 novembre 2026**, en qualité de Esthéticienne (Niveau 2).

Mme Camille Exemple quitte l'entreprise libre de tout engagement.

La salariée bénéficie, sous réserve d'être indemnisée par l'assurance chômage, du maintien des garanties de complémentaire santé et de prévoyance dans les conditions de l'article L911-8 du Code de la sécurité sociale (portabilité).

Fait à Lyon, le 15 novembre 2026, pour servir et valoir ce que de droit.

Nadia Exemple, Gérante

Signature et cachet de l'entreprise

Si la salariée a occupé plusieurs emplois successifs dans l'entreprise, le certificat indique la nature de chacun et les périodes correspondantes.

DOCUMENT 9 (SUITE)

Reçu pour solde de tout compte

À établir par le gestionnaire de paie, en deux exemplaires (C. trav., art. L1234-20).

Je soussignée **Mme Camille Exemple**, reconnais avoir reçu de Institut des Tilleuls (exemple), pour solde de tout compte, la somme de euros, versée le, en paiement de :

- salaire de la période du au 15 novembre 2026 : € ;
- indemnité spécifique de rupture conventionnelle : 4 791,67 € brut ;
- indemnité compensatrice de congés payés : € ;
- autres sommes (primes, heures supplémentaires...) : €.

Le présent reçu est établi en deux exemplaires, dont un m'a été remis. Il peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées.

Fait à Lyon, le

Mme Camille Exemple
Signature

Pour l'employeur, Nadia Exemple, Gérante

Attestation destinée à France Travail

L'attestation employeur est produite par la déclaration sociale nominative (signalement de fin de contrat de travail) ou sur l'espace employeur de France Travail, puis remise au salarié (C. trav., art. R1234-9). Motif de la rupture à indiquer : rupture conventionnelle (article L1237-11 du Code du travail), date de fin du contrat le 15 novembre 2026.

DOCUMENT 10

Récapitulatif pour la paie de sortie

Les éléments utiles au gestionnaire de paie ou à l'expert-comptable pour établir le dernier bulletin, le solde de tout compte et la déclaration de fin de contrat.

Salarié et contrat

Salarié	Mme Camille Exemple
Emploi	Esthéticienne
Date d'entrée	1er mars 2019
Motif de fin de contrat	Rupture conventionnelle (L1237-11)
Date de signature de la convention	6 octobre 2026
Date de fin du contrat	15 novembre 2026
Ancienneté à la date de fin	92 mois

Montants

Indemnité spécifique de rupture (brut)	4 791,67 €
Minimum légal de l'indemnité	4 791,67 €
Salaire de référence retenu	2 500,00 €
Rémunération brute des 12 derniers mois	30 000,00 €
Contribution patronale de 40 % (estimation)	1 916,67 €
Congés payés acquis et non pris (à la signature)	6 jour(s)
Non-concurrence	Pas de clause

Points à traiter par le gestionnaire de paie

- ☐ Régime social et fiscal de l'indemnité (part exonérée, CSG et CRDS, part éventuellement soumise à cotisations) : non calculé dans ce dossier.
- ☐ Contribution patronale : déclarée en DSN au titre de la période de versement de l'indemnité.
- ☐ Salaire du dernier mois, jusqu'à la date de fin du contrat.
- ☐ Indemnité compensatrice de congés payés pour les jours non pris à la date de fin.
- ☐ Signalement de fin de contrat de travail en DSN et attestation France Travail.
- ☐ Portabilité de la complémentaire santé et de la prévoyance.

Document d'information établi à partir des éléments saisis par l'employeur. Les montants sont des minimums indicatifs : le gestionnaire de paie reste seul juge des éléments du bulletin de salaire.

DOCUMENT 11 — BONUS

Annnonce à l'équipe et passation

Pour que le départ se passe bien, pour la personne qui part comme pour celles qui restent.

Modèle d'annonce à l'équipe

Bonjour à toutes et à tous,

Camille quittera Institut des Tilleuls (exemple) le 15 novembre 2026. Je tiens à la remercier pour son travail et son engagement depuis 2019.

D'ici son départ, elle organisera avec nous la passation de ses dossiers. Je reviendrai vers vous très vite sur la nouvelle organisation.

Nadia

- Les employeurs attendent généralement la fin du délai de rétractation pour annoncer le départ, et conviennent du message avec la personne qui part.
- Le motif et les conditions du départ relèvent de la vie privée : l'annonce n'en dit rien.

Liste de passation

- ☐ Dossiers, clients et projets en cours : état d'avancement et prochaines échéances.
- ☐ Contacts à prévenir (clients, fournisseurs, partenaires) et personne qui prend le relais.
- ☐ Documents et fichiers : emplacement, mots de passe partagés à renouveler.
- ☐ Accès informatiques : messagerie (réponse automatique ou redirection), logiciels, comptes à fermer à la date de fin.
- ☐ Restitution : Clés de l'institut.
- ☐ Restitution : Blouse de travail.
- ☐ Formation ou tuilage de la personne qui reprend le poste.
- ☐ Mise à jour de l'organigramme, du site internet et des signatures d'e-mail.
- ☐ Résiliation de l'affiliation à la mutuelle et à la prévoyance, en lien avec la portabilité.

Échange de fin de collaboration (facultatif) : un moment pour recueillir le retour de Mme Camille Exemple sur son poste et l'organisation.