

Mode de rupture du contrat de travail

Par **Cyrano6822**, le 23/12/2016 à 22:17

Bonsoir,

Quelqu'un pourrait m'expliquer la différence entre **une rupture conventionnelle** et **une rupture d'un commun accord** ? Je ne saisi pas la distinction !

Merci d'avance ! [smile4]

Par **Camille**, le 23/12/2016 à 23:12

Bonsoir,

[citation]Je ne saisi pas la distinction ! [/citation]

Où avez-vous qu'il y avait une distinction ?

Extrait du site service-public :

[citation]La **rupture conventionnelle** permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée (CDI) de convenir **d'un commun accord des conditions de la rupture** du contrat de travail qui les lie.[/citation]

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F19030>

[smile25]

Par **Cyrano6822**, le 23/12/2016 à 23:18

ce sont deux appellations différentes ?

Par **Isidore Beautrelet**, le 24/12/2016 à 08:06

Bonjour

Oui, ce sont des synonymes. La rupture conventionnelle c'est la rupture d'un commun accord et vice versa ...

Par **marianne76**, le **24/12/2016** à **08:48**

Bonjour

Oui la rupture conventionnelle nécessite un commun accord des parties, mais la rupture d'un commun accord a un domaine plus large, je ne dirais donc pas que c'est vice et versa

1° pour la rupture conventionnelle il faut une situation conflictuelle entre l'employeur et le salarié et au lieu d'un licenciement pour faute on part avec l'accord des deux sur une rupture conventionnelle

2° Mais on peut vouloir partir sans situation conflictuelle, il y aura dès lors rupture d'un commun accord sans qu'il y ait rupture conventionnelle et dès lors l'employé part sans indemnité de rupture

3° la rupture conventionnelle ne peut concerner que les CDI pas les CDD, or il arrive fréquemment aussi que dans les CDD il y ait rupture du contrat de travail d'un commun accord

4° la rupture conventionnelle nécessite la procédure de l'entretien préalable

Par **Jul63**, le **24/12/2016** à **12:10**

Bonjour,

En Droit du travail :

1) La rupture conventionnelle, et cela depuis la loi du 25 juin 2008, constitue le droit commun de la rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée.

2) Issue du Droit civil, la rupture d'un commun accord classique conserve un champ d'application résiduel en Droit du travail (CDD...).

Sur les situations conflictuelles, une jurisprudence classique rendait incompatible l'existence d'un litige avec un accord de rupture.

Plusieurs auteurs pensaient que cette jurisprudence serait reprise pour la rupture conventionnelle. Or dans un arrêt du 23 mai 2013, n°12-13.865, la Cour de cassation a refusé de l'appliquer. Il existe plusieurs raisons dont l'absence de restriction dans la loi mais aussi les garanties de forme et de fond qui encadrent le consentement du salarié.

Par **marianne76**, le **24/12/2016** à **12:33**

depuis 2008 [citation] le droit commun de la rupture amiable du contrat de travail à durée indéterminée[/citation]

Je n'ai pas dit le contraire, bien sûr je n'ai pas dit le contraire et les statistiques sont d'ailleurs

en ce sens

[citation] Sur les situations conflictuelles, une jurisprudence classique rendait incompatible l'existence d'un litige avec un accord de rupture.

Plusieurs auteurs pensaient que cette jurisprudence serait reprise pour la rupture conventionnelle. Or dans un arrêt du 23 mai 2013, n°12-13.865, la Cour de cassation a refusé de l'appliquer[/citation]

Oui et donc ? En pratique quand un de mes employés veut s'en aller je ne fais pas de rupture conventionnelle, je ne le fais essentiellement que lorsqu'il y a un litige pour éviter un licenciement pour cause réelle et sérieuse. Alors certes il y a un accord amiable mais qui révèle souvent bien autre chose.

Quant au CDD et travail temporaire ce n'est pas si résiduel que cela.

De toute façon même si cela était, il n'empêche que la rupture amiable a un champ d'application plus large, même si vous considérez que c'est à la marge.

Par **Cyrano6822**, le **25/12/2016 à 20:56**

Merci beaucoup pour toutes vos réponses!

Par **Lorella**, le **19/02/2017 à 21:25**

La rupture conventionnelle du CDI (pas possible pour un CDD) obéit à une procédure régie par la loi :

- entretien entre les parties
- si accord des deux parties, signature d'une convention selon un formulaire CERFA avec calcul d'une indemnité égale au minimum à l'indemnité légale de licenciement ou conventionnelle si plus avantageuse au salarié
- délai de rétraction pour les deux parties de 15 jours calendaires
- envoi à la Direccte pour homologation qui a 15 jours ouvrables

A défaut de notification par la Direccte, l'homologation est réputée acquise

- rupture du contrat le lendemain de ce délai
- pour le salarié, il peut bénéficier des allocations chômage si durée de travail suffisante

Il n'est plus possible de rompre un CDI d'un commun accord autrement que par une rupture conventionnelle homologuée. La sanction est le licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'employeur et le salarié peuvent, d'un commun accord, décider de mettre fin au CDD avant la fin du terme. La rupture anticipée par accord des parties doit s'appuyer sur un écrit, qui ne peut en aucun cas être une rupture conventionnelle.

http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=pme&id_art=5999&titre=D%C3%A9part+n%C3%A9goci%C3%A9+%3A+il+n%E2

Par **Isidore Beautrelet**, le **20/02/2017** à **11:48**

Bonjour

@Lorella : J'ai centralisé vos messages