

rupture conventionnelle

Par **julie47300**, le **07/10/2008 à 19:00**

bonjour, j'aurais voulu savoir les opportunités pour les employeurs ou pour les salariés de la rupture conventionnelle.merci d'avance

Par **jeeecy**, le **07/10/2008 à 22:28**

Bonjour

et 100 balles et un mars?

bon plus sérieusement, il faut que vous recherchiez d'abord de vous-même, c'est le principe de ce forum d'entraide aux étudiants en droit (page not found or type unknown)

ce mode de rupture est en plus complètement nouveau, car il a été créé par la loi de modernisation sociale du 6 août 2008

je t'invite donc à lire cette loi et a nous demandé ce que tu ne comprends pas sur son application (page not found or type unknown)

Par **mathou**, le **07/10/2008 à 22:50**

Bonsoir,

Tu peux aussi consulter la fiche sur le site : <http://site.juristudiant.com/spip.php?article734>
D'après les premiers commentaires, la plupart des praticiens et des auteurs n'y sont pas très favorables, car elle conduirait le salarié à subir des pressions destinées à ouvrir cette procédure à l'amiable, et finirait en auto-licenciement.

Bien sûr, si tu poses la question dans le cadre d'un TD, je t'invite à lire le point numéro 7 de la Charte du forum... qui interdit aux membres de donner des solutions tant que tu ne proposes pas tes premiers éléments de réflexion.

Si c'est pour ton cas personnel et ton employeur, je te recommande de consulter les représentants du personnel pour qu'ils étudient ton cas en profondeur, ce qu'un forum d'étudiants ne permet pas

:wink:

Image not found or type unknown

Je veux bien un mars moi...

Par fayevalentine, le 16/10/2008 à 07:21

Bonjour,

il y a des points de la loi que je ne comprends pas, notamment, est-ce que le champ d'application de la rupture conventionnelle touche la rupture du contrat de travail dans un contexte de difficultés économiques?

La loi ne semble pas l'exclure, sauf pour les plans de sauvegarde et les accords collectifs GPEC.

Or, la loi dit bien que ses dispositions sont exclusives de celles applicables au licenciement. Donc, pour la rupture du contrat de travail d'un salarié dans un contexte économique difficile (// licenciement individuel pour motif économique) l'employeur pourra-t-il se dispenser d'exécuter son obligation de reclassement ? En bref, peut-il contourner les règles protectrices du licenciement?

Ensuite, toujours sur le champ d'application de cette loi, la rupture conventionnelle est, je crois, applicable aux CDI exclusivement.

Mais la loi ne le précise pas vraiment, elle parle seulement de "contrat de travail qui les lie (les parties)".

Peut-on considérer que ce mode de rupture est possible pour les CDD?

On sait, en effet, qu'un CDD peut-être rompu avant son terme dans 4 cas: faute grave du salarié ou de l'employeur, force majeure, conclusion d'un commun accord, ET rupture d'un commun accord.

Il ne serait pas idiot alors d'envisager que le champ d'application de la rupture conventionnelle s'étende à ce type de contrat.

D'ailleurs, peut-elle s'étendre à tous les contrats atypiques?

Et cette dernière question en rejoint une autre: pensez vous que la loi de modernisation du marché du travail a eu pour effet de substituer la rupture conventionnelle à la rupture d'un commun accord? Cette dernière a-t-elle disparue?

La loi n'est pas très claire sur ce point non plus...

Enfin, si on s'autorise (comme je l'ai fais) à faire un parallèle avec le droit du licenciement, on peut répondre à la question posée par Mathou dans les fiches de cours, à savoir, est-ce que le salarié est rémunéré pendant le ou les entretiens préalables à la rupture conventionnelle de son contrat de travail: il faudrait savoir si le salarié est rémunéré pendant l'entretien préalable à son licenciement. Je pense pour ma part qu'il est rémunéré puisque son contrat de travail n'est pas encore rompu et que par conséquent les obligations des deux parties demeurent (exécuter sa prestation de travail pour le salarié, payer le salaire pour l'employeur).

P.S.: Mathou, ta fiche est très bien faite, claire, synthétique, tout le monde peut s'y retrouver;

d'ailleurs je vais l'imprimer et la glisser dans mes cours.

Merci à tous pour vos idées

Par **Camille**, le **16/10/2008** à **11:43**

Bonjour,

Je me permets de rectifier, pour plus de clarté...

[quote="fayevalentine":w9khw75d]

Peut-on considérer que ce mode de rupture est possible pour les CDD?

On sait, en effet, qu'un CDD peut-être rompu avant son terme dans 4 cas: faute grave du salarié ou de l'employeur, force majeure, conclusion d'un [b:w9khw75d][commun accord] [u:w9khw75d]CDI par le salarié[/u:w9khw75d]/[b:w9khw75d], ET rupture d'un commun accord. [/quote:w9khw75d]

[quote="fayevalentine":w9khw75d]

il y a des points de la loi que je ne comprends pas, notamment, est-ce que le champ d'application de la rupture conventionnelle touche la rupture du contrat de travail dans un contexte de difficultés économiques?

La loi ne semble pas l'exclure, sauf pour les plans de sauvegarde et les accords collectifs GPEC.

Or, la loi dit bien que ses dispositions sont exclusives de celles applicables au licenciement. Donc, pour la rupture du contrat de travail d'un salarié dans un contexte économique difficile (// licenciement individuel pour motif économique) l'employeur pourra t-il se dispenser d'exécuter son obligation de reclassement ? En bref, peut-il contourner les règles protectrices du licenciement?

[/quote:w9khw75d]

Evidemment. Je dirais même "forcément", puisqu'en principe, l'employeur ne peut pas "forcer la main" - en théorie - du salarié et que cette forme de rupture requiert l'accord du salarié. En théorie toujours, puisqu'il y a "accord à l'amiable", le salarié est censé y trouver son compte (puisque'il est d'accord).

Traduction en clair : dans un contexte de difficultés économiques, un employeur peut proposer une rupture conventionnelle et un salarié peut accepter d'en discuter... et vice-versa.

C'est pourquoi cette forme n'est pas bien vue des organisations syndicales. Parce que, sous couvert "amiable", il peut y avoir eu "forçage souterrain".

[quote="fayevalentine":w9khw75d]

Ensuite, toujours sur le champ d'application de cette loi, la rupture conventionnelle est, je crois, applicable aux CDI exclusivement.

Mais la loi ne le précise pas vraiment, elle parle seulement de "contrat de travail qui les lie (les parties)".

Peut-on considérer que ce mode de rupture est possible pour les CDD?

On sait, en effet, qu'un CDD peut-être rompu avant son terme dans 4 cas: faute grave du salarié ou de l'employeur, force majeure, conclusion d'un commun accord, ET rupture d'un commun accord.

Il ne serait pas idiot alors d'envisager que le champ d'application de la rupture conventionnelle s'étende à ce type de contrat.

D'ailleurs, peut-elle s'étendre à tous les contrats atypiques?

[/quote:w9khw75d]

Oui, mais vous faites une distinction qui n'en est pas tout à fait une.

"Rupture d'un commun accord", c'est une forme de rupture conventionnelle.

"Rupture conventionnelle", c'est une forme de rupture d'un commun accord.

[quote="fayevalentine":w9khw75d]

Et cette dernière question en rejoint une autre: pensez vous que la loi de modernisation du marché du travail a eu pour effet de substituer la rupture conventionnelle à la rupture d'un commun accord? Cette dernière a t-elle disparue?

La loi n'est pas très claire sur ce point non plus...

[/quote:w9khw75d]

Pour moi, à peut-être quelques détails de procédure près, c'est la même procédure et, en tout cas, le même principe.

[quote="fayevalentine":w9khw75d]

Enfin, si on s'autorise (comme je l'ai fais) à faire un parallèle avec le droit du licenciement, on peut répondre à la question posée par Mathou dans les fiches de cours, à savoir, est-ce que le salarié est rémunéré pendant le ou les entretiens préalables à la rupture conventionnelle de son contrat de travail: il faudrait savoir si le salarié est rémunéré pendant l'entretien préalable à son licenciement. Je pense pour ma part qu'il est rémunéré puisque son contrat de travail n'est pas encore rompu et que par conséquent les obligations des deux parties demeurent (exécuter sa prestation de travail pour le salarié, payer le salaire pour l'employeur).

[/quote:w9khw75d]

La question ne se pose même pas. Les discussions sont, par définition, antérieures à l'accord amiable, donc avant la conclusion de la convention qui constatera la décision de séparation. Donc, le contrat se poursuit normalement pendant ces discussions.

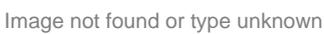
Ne pas confondre avec la transaction qui, elle, est par principe, postérieure à la notification de licenciement / démission.

[quote="fayevalentine":w9khw75d]

P.S.: Mathou, ta fiche est très bien faite, claire, synthétique, tout le monde peut s'y retrouver

[/quote:w9khw75d]

.WINK!

Je confirme. 

Par **Kem**, le **16/10/2008** à **12:32**

Avé !

Donc, [i:108u1yhn]in concreto[/i:108u1yhn], il s'agit d'une convention pour rompre une autre convention.

Par exemple, l'employé et l'employeurs peuvent convenir que l'employé ne fera pas de préavis (dans le cas où il souhaite rompre le contrat parce qu'il a trouvé un autre boulot). Ou dans un cas où simplement les gens ne s'entendent plus à cause d'évolutions personnelles; et on souhaite rompre le contrat sans casse : tu pars dès que tu as trouvé

quelqu'un pour te remplacer; etc.

Que peut-on imaginer ?

Lorsque la situation fait que la continuité d'un contrat n'est plus possible ou ne serait pas optimale pour les deux parties, elles peuvent simplement décider de comment le contrat de travail se trouve rompu pour créer une situation "gagnant-gagnant" qu'on aurait pas en cas de démission ou de licenciement ?

Par **fayevalentine**, le **17/10/2008** à **07:06**

Merci pour vos réponses; cette loi est un peu obscure, attendons de voir comment la jurisprudence va l'interpréter...

[quote:o9apmpci]Oui, mais vous faites une distinction qui n'en est pas tout à fait une.

"Rupture d'un commun accord", c'est une forme de rupture conventionnelle.

"Rupture conventionnelle", c'est une forme de rupture d'un commun accord. [/quote:o9apmpci]

Oui, dans le fond, rupture d'un commun accord et rupture conventionnelle c'est la même chose (sauf dans la forme).

C'est le fondement qui diffère: la rupture d'un commun accord est basée sur les règles civilistes (1134 Code civil) alors que la loi de 2008 vient encadrer, par des règles travaillistes, la rupture d'un commun accord, appelée "rupture conventionnelle".