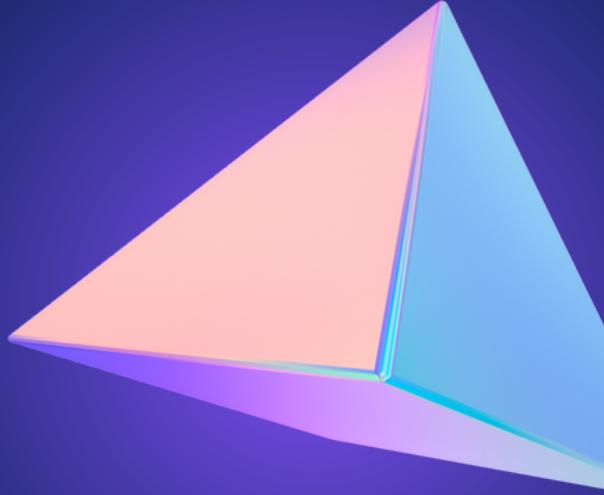


**La rupture
conventionnelle :
un mode de
rupture
(vraiment)
consensuel ?**



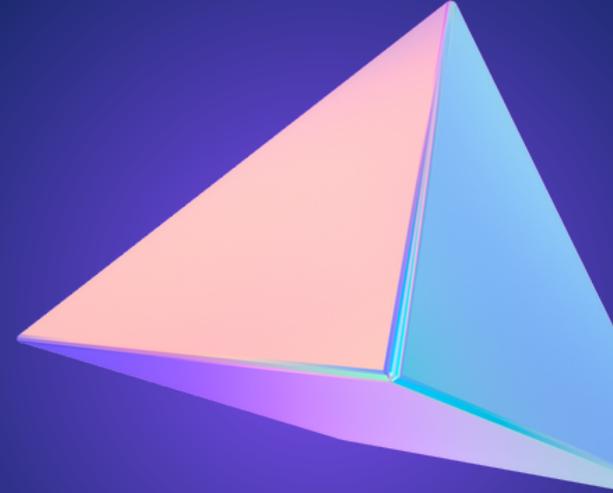
@icm_legal_consulting

Investir sur l'Humain



La rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) qui les lie. Seul le CDI est concerné.

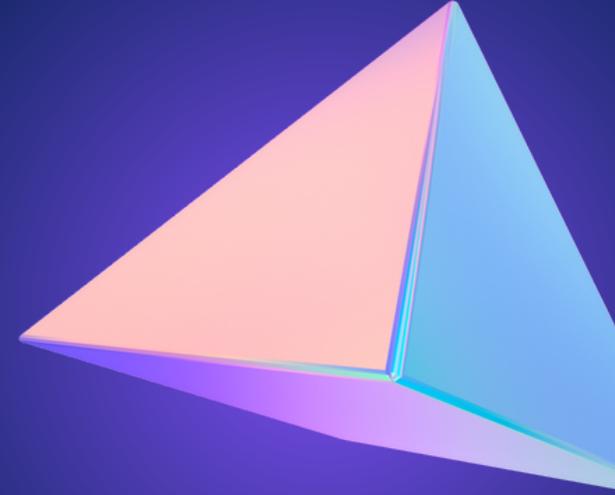
Cette rupture résulte d'une convention signée par les parties au contrat, à savoir l'employeur et le salarié.



Selon la DARES (la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques), 454 000 ruptures conventionnelles individuelles ont été homologuées en 2021 dans le secteur privé en France métropolitaine.

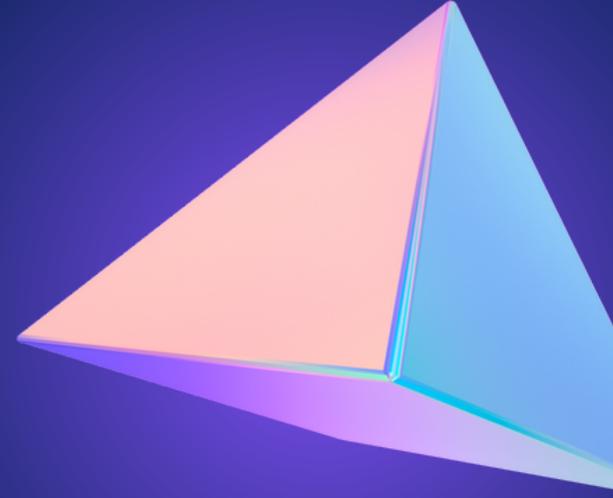
@icm_legal_consulting





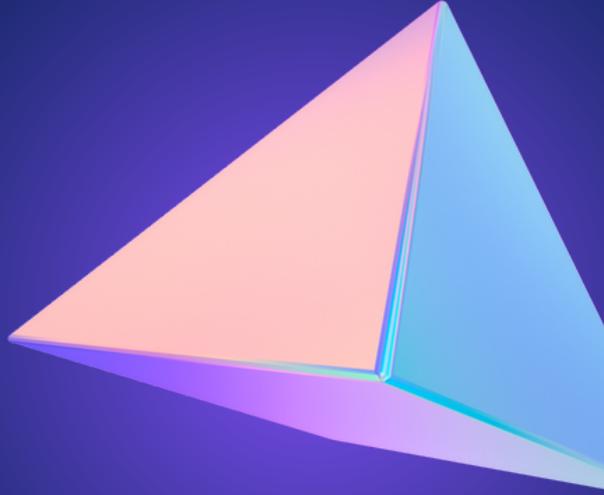
Au 3e trimestre 2022, 123 800 ruptures conventionnelles ont eu lieu en France métropolitaine sur le champ privé, hors agriculture et particuliers employeurs (source DARES).





Même si ce chiffre est en nette baisse par rapport à 2021 où ce mode de rupture a été véritablement plébiscité, la rupture conventionnelle reste le type de rupture de contrat le plus usité, concernant l'ensemble des catégories professionnelles.

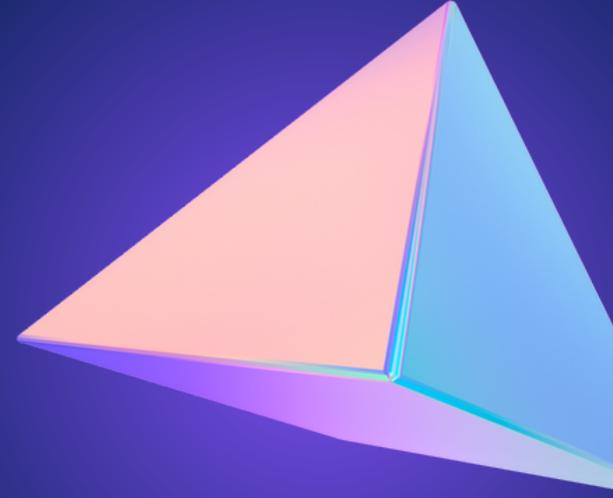




Pour autant, quelles sont les raisons d'une demande de rupture conventionnelle à l'initiative du salarié (cadre et non cadre) ?



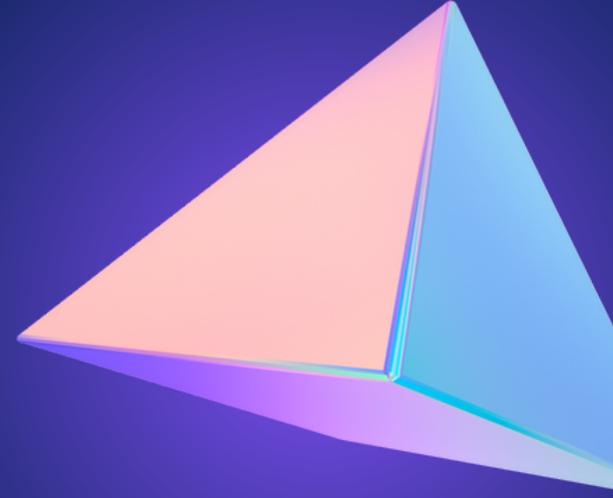
@icm_legal_consulting



Ce mode de rupture de contrat, dit conventionnel, est simple, pratique et n'engage aucun préavis avec une indemnité minimale légale de rupture. Cette indemnité minimale est calculée prorata temporis en cas d'embauche en cours d'année.

Par ailleurs, le.a salarié.e, en fonction de sa situation, bénéficie d'allocations chômage suivant cette rupture.





**Le.a salarié.e tout comme
l'employeur n'ont pas à motiver les raisons de
la demande de rupture conventionnelle, qui
ne peut en aucun cas, s'imposer aux parties.**

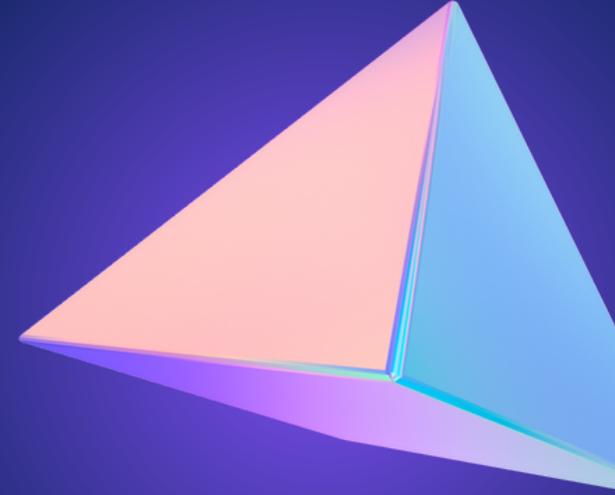
**En outre, les causes peuvent être multiples :
reconversion professionnelle, changement
d'emploi avec de nouvelles responsabilités
(poste, missions, gap en rémunération),
déménagement, création d'entreprise...**





Néanmoins, ce mode de rupture n'est également pas sans risque, même s'il s'agit d'une rupture conventionnelle supposant l'adhésion des parties.

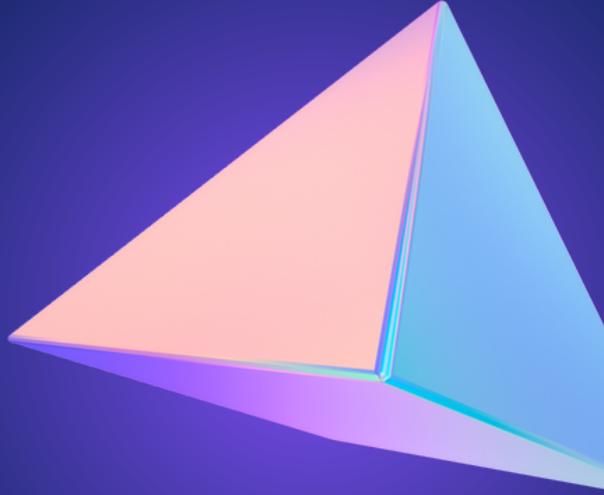
En effet, certaines jurisprudences, en l'espèce, témoignent de contentieux afférents au défaut de remise d'un exemplaire signé de la convention au salarié ou de la dénonciation de faits de harcèlement sexuel par une employée ne pouvant supposer un consentement libre et éclairé ou encore d'une transaction postérieure signée après la rupture conventionnelle sur un élément inhérent à la rupture du contrat, par exemple.



Une double vigilance est donc à apporter par l'employeur sur le consentement éclairé du (de la) salarié.e même s'il (si elle) est à l'initiative de la demande et sur la procédure en elle-même.

Cela suppose de bien circonscrire cette demande (contexte, problématiques éventuelles en cours sur l'exécution du contrat de travail, contentieux ou pré-litiges en cours, salarié.e en arrêt maladie de la vie privée, en maladie professionnelle ou accident du travail...).





Aussi, avant d'engager une procédure de rupture conventionnelle, sécurisez les contours et le formalisme ! 😊

ICM LEGAL CONSULTING vous accompagne intégralement dans ce mode de rupture de contrat dans l'objectif de sécuriser vos pratiques.

Envie d'en savoir plus? Contactez-nous!



@icm_legal_consulting



ICM LEGAL CONSULTING

**Cabinet de conseils en droit
privé, RH & RSE**

**Ingénierie juridique, sociale &
environnementale du Conseil et
des pratiques.**



@icm_legal_consulting
Investir sur l'Humain



ICM LEGAL CONSULTING

<https://icmlegalconsulting.fr>

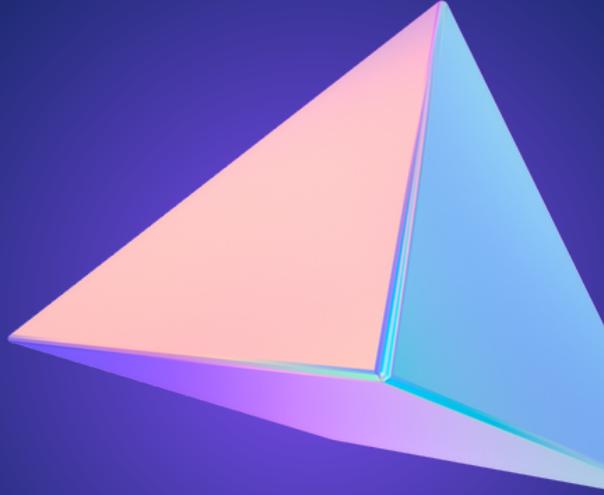
06 44 95 59 25

idachristelle@icmlegalconsulting.fr

contact@icmlegalconsulting.fr



@icm_legal_consulting
Investir sur l'Humain



*Thank
you!*



@icm_legal_consulting