



LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Parlez-en à votre conseiller-ère

Édition 2022



Ce projet est cofinancé par le Fonds social européen dans le cadre du programme « Initiative pour l'Emploi des Jeunes »

et les 19 communes adhérentes

La rupture du contrat de travail résulte toujours de l'initiative de l'employeur ou du salarié-e. Celle-ci n'est valide que si elle respecte les formalités, voire les procédures de la rupture, peu importe les circonstances.

Rompre un contrat de travail a des conséquences

Rupture et responsabilité

La partie qui prend l'initiative de la rupture du contrat de travail a l'obligation d'indemniser l'autre partie en cas de mauvais usage de ce droit

Conséquences de la rupture

Pendant le préavis, oblige les parties à continuer l'exécution du contrat de travail dans ses conditions habituelles.

Fin du préavis

Contraint l'employeur à respecter plusieurs obligations à l'égard du salarié-e :

- Doit lui délivrer un certain nombre de documents,
- Doit lui payer un certain nombre de sommes et/ou d'indemnités.

La démission ne vous ouvre aucun droit

Ne démissionnez pas sans en avoir parlé à votre conseiller-ère

Formalités employeur

- Doit être remis au salarié-e,
- Dernier bulletin de salaire,
- Certificat de travail,
- Attestation Pôle emploi,
- Reçu pour solde de tout compte,
- État des récapitulatifs des droits en matière de formation,
- État récapitulatif de l'épargne salariale.

Rompre un contrat de travail est complexe, avant de prendre une décision contactez soit :

- Votre conseiller-ère
- L'inspection du travail :

<https://paca.dreets.gouv.fr/bouches-du-rhone>

+ d'info :

<https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-rupture-du-contrat-de-travail/>

Rupture du contrat de travail

Régie par le Code du travail

Nature de la rupture (liste non exhaustive)	Initiative de la rupture	CDI	CDD	Procédure
Rupture du contrat d'apprentissage	Salarié-e et/ou Employeur	OUI	OUI	<p>Loi Avenir professionnel du 5 septembre 2018</p> <p>Jusqu'au 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise : Le contrat peut être rompu par l'employeur ou par l'apprenti-e</p> <p>Après les 45 jours, consécutifs ou non, de formation pratique en entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none">● Initiative de l'apprenti-e Doit solliciter le médiateur, puis dans les 5 jours calendaires qui suivent, doit informer l'employeur par lettre recommandée ou remise en main propre. La rupture est effective après le délai de 7 jours calendaires après la date à laquelle l'employeur a été informé de la demande de rupture.● Accord des 2 parties La rupture doit être constatée par écrit et signée par l'employeur et par l'apprenti-e● Initiative de l'employeur Procédure classique d'un licenciement. L'apprenti-e peut poursuivre sa formation pendant 6 mois et le CFA ou l'organisme de formation doit l'aider à retrouver une entreprise.
Rupture du contrat de professionnalisation	Salarié-e et/ou Employeur	OUI	OUI	<ul style="list-style-type: none">● Pendant la période d'essai Rédaction d'un document d'accord mutuel● Après la période d'essai Suit les règles de rupture de contrat de travail de droit commun CDD/CDI

Conséquences de la rupture	Date officielle de la rupture	Indemnité chômage
<p>Pas de préavis</p>	<p>Date fixée par l'accord écrit de la rupture</p>	<p>OUI si :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Avoir travaillé 6 mois durant des 24 derniers mois ● Ne pas avoir démissionné ● Être à la recherche d'emploi <p>NON si :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contrat rompu pendant la période d'essai ● Démission
<p>Délai de préavis :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 24h si le/la salarié-e est dans l'entreprise depuis moins de 8 jours ● 48h jusqu'à 1 mois de présence ● 2 semaines si l'ancienneté varie entre 1 et 3 mois ● 1 mois si l'ancienneté dépasse les 3 mois 	<p>Date fixée par le document</p>	<p>OUI si :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Avoir travaillé 6 mois durant des 24 derniers mois ● Ne pas avoir démissionné ● Être à la recherche d'emploi <p>NON si :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Contrat rompu pendant la période d'essai ● Démission

Rupture du contrat de travail

Régie par le Code du travail

Nature de la rupture (liste non exhaustive)	Initiative de la rupture	CDI	CDD	Procédure
Démission	Salarié-e	OUI	NON	Pas de réglementation, sauf si une convention collective prévoit une procédure Cependant, une lettre recommandée ou une remise en mains propres contre décharge permet de prévenir d'éventuelles contestations
Licenciement	Employeur	OUI	NON	Procédure complexe avec : <ul style="list-style-type: none">● Convocation du salarié-e à un entretien préalable● Tenue de l'entretien. Assistance du salarié-e par une personne de l'entreprise● Notification au salarié-e de la décision de licencier avec motivation et justifications précises
Rupture conventionnelle	Salarié-e et/ou Employeur	OUI	NON	Procédure avec : <ul style="list-style-type: none">● Négociation entre le/la salarié-e et l'employeur● Rédaction d'une convention écrite● Homologation de la convention par l'administration du travail

Conséquences de la rupture	Date officielle de la rupture	Indemnité chômage
<p>Préavis d'1 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les employés ● Les agents de maîtrise ● Les techniciens <p>Préavis de 3 mois pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les cadres <p>Dépend aussi de la convention collective</p>	<p>Jour où :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le/la salarié-e notifie verbalement sa décision à l'employeur ● L'employeur reçoit la lettre de démission du salarié-e 	<p>NON</p> <p>Sauf si vous démissionnez pour un autre CDI et si vous avez 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise</p>
<p>La durée du préavis dépend :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Du contrat de travail ● De la convention collective ou des usages de l'entreprise <p>La durée minimale légale est :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 1 mois quand l'ancienneté est comprise entre 6 mois et 2 ans ● 2 mois quand elle est au moins égale à 2 ans 	<p>Jour où le/la salarié-e :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reçoit en main propres le courrier de notification de l'employeur ● Ou réceptionne le courrier en recommandé de l'employeur 	<p>OUI</p>
<p>Il n'y a à proprement parler de préavis, mais il y a des délais à respecter</p> <p>Le choix de la date de rupture est laissé à la convenance des deux parties dans la mesure où elle est située au-delà de la date d'homologation</p>	<p>Soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Le lendemain du jour de l'homologation administrative ● Le lendemain du jour de l'expiration du délai de 15 jours dont dispose l'administration pour homologuer la convention 	<p>OUI</p>

Rupture du contrat de travail

Régie par le Code du travail

Nature de la rupture (liste non exhaustive)	Initiative de la rupture	CDI	CDD	Procédure
Rupture anticipée accord commun	Salarié-e et/ou Employeur	NON	OUI	Processus de négociation Rédaction d'une convention écrite
Rupture anticipée pour CDI	Salarié-e	NON	OUI	Notification écrite à l'employeur

Conséquences de la rupture	Date officielle de la rupture	Indemnité chômage
<p>Préavis dont la durée est calculée à raison d'1 jour par semaine compte tenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● De la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ● De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis <p>Le préavis ne peut excéder 2 semaines</p>	<p>Date fixée par le protocole écrit de la rupture anticipée</p>	<p>NON</p>
<p>La durée du préavis est calculée à raison d'1 jour par semaine compte tenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● De la durée totale du CDD, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ● De la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis <p>Le décompte est effectué en jours ouvrés</p> <p>Dans les 2 cas, le préavis ne peut dépasser 2 semaines</p>	<p>Jour où l'employeur reçoit la lettre du salarié-e</p>	<p>NON</p>

Modèle de lettre pour une rupture conventionnelle

Nom et prénom
Adresse
Emploi occupé

Nom de l'entreprise
Nom de l'employeur
Adresse
CP Ville

Salon de Provence, le

Objet : Demande de recours à une rupture conventionnelle

Madame, Monsieur,

Salarié-e de votre entreprise au poste de (poste) depuis le (date d'embauche), je vous informe que j'envisage de quitter les fonctions que j'exerce actuellement. Je souhaite en effet me consacrer (à de nouveaux projets professionnels/à ma famille/etc.).

Afin de mettre fin à mon contrat de travail de façon amiable, je vous propose d'entamer la procédure de rupture conventionnelle prévue aux articles L1237-11 et suivants du Code du travail. En cas d'accord de votre part, je me tiens à votre disposition pour convenir d'une date d'entretien afin que nous fixions ensemble les conditions de mon départ de l'entreprise.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

Modèle de lettre pour une rupture de la période d'essai

Nom et prénom
Adresse
Emploi occupé

Nom de l'entreprise
Nom de l'employeur
Adresse
CP Ville

Salon-de-Provence, le

Objet : Demande de rupture de la période d'essai

Madame, Monsieur,

Par la présente, je vous fais part de ma volonté de mettre fin à la période d'essai du poste de (intitulé du poste) que j'occupe au sein de votre société depuis le (date).

Conformément à la convention collective applicable au sein de la société, j'effectuerai mon préavis de (nombre de jours) et quitterai vos effectifs le (date).

Je reste à votre disposition afin de convenir d'un rendez vous.

Je vous prie d'agréer Madame, Monsieur, mes salutations distinguées.

Signature

Pour plus d'informations,
contactez-nous !

MISSION LOCALE DU PAYS SALONNAIS

50, rue Saint Lazare
13300 Salon-de-Provence

Tél. : 04.90.56.28.21

E-mail : contact@ml-salon.fr



/ [mlpayssalonais](#)



/ [MlpsSalon](#)



/ [ML Prod](#)

www.ml-salon.org