

On se sépare...

Licenciement vs. rupture conventionnelle

LICENCIEMENT

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Faut-il justifier d'un motif de rupture ?



Le licenciement doit reposer sur une cause "réelle et sérieuse"



La rupture conventionnelle repose sur l'accord des parties, aucun motif n'est nécessaire

Faut-il suivre une procédure ?



Le licenciement suppose le respect d'une procédure stricte



La rupture conventionnelle s'appuie sur une convention validée par l'administration

Le salarié est-il tenu d'effectuer un préavis ?



Le salarié licencié est tenu d'effectuer un préavis, sauf en cas de dispense, ou de faute grave ou lourde



En cas de rupture conventionnelle, le contrat prend fin à la date convenue

La rupture ouvre-t-elle droit à des indemnités ?



Le licenciement ouvre droit (sauf faute grave ou lourde) à :

- > Indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon le principe de faveur)
- > Indemnité de préavis
- > Indemnité compensatrice de congés payés (le cas échéant)



La rupture conventionnelle ouvre droit à :

- > Indemnité spécifique au moins égale à l'indemnité légale de licenciement (sauf exceptions)
- > Indemnité compensatrice de congés payés (le cas échéant)

Le salarié a-t-il droit aux allocations chômage ?



Le salarié a droit aux allocations chômage, s'il en remplit les conditions d'attribution

Le salarié peut-il contester la rupture de son contrat de travail devant le CPH ?



La rupture du contrat de travail peut être contestée en justice, dans un délai de 12 mois

