

LES RUPTURES ATYPIQUES DU CONTRAT DE TRAVAIL

Note juridique/RH

Septembre 2016

SOMMAIRE :

I/ La rupture pendant l'essai

II/ La rupture anticipée du CDD

III/ La rupture conventionnelle du CDI

❖ FOCUS : Comment articuler la RC et les autres modes de rupture du contrat de travail ?

ANNEXES : modèles utiles

I. La rupture du contrat pendant la période d'essai

• Cadre :

La période d'essai peut constituer la première phase du contrat de travail, elle doit être explicitement prévue au contrat de travail pour s'appliquer, ainsi que le principe de son renouvellement le cas échéant.

Durant celle-ci, chaque partie peut décider de rompre librement la relation contractuelle et donc sans indemnité ([Art L 1221-20 et suiv. CT](#)).

Le point de départ de la période d'essai se situe obligatoirement au commencement d'exécution du contrat de travail et les parties ne peuvent pas convenir d'en différer le début¹.

NOTA : *En cas de changement de fonction en cours d'exécution du contrat entraînant une modification de contrat ou en cas de contrats de travail successifs, il ne peut être stipulé de période d'essai dans le second contrat ou dans l'avenant mais une **période probatoire**, avec l'accord du salarié. La rupture de cette période probatoire n'ayant pas pour effet d'exclure le salarié de l'entreprise mais de le replacer dans ses fonctions antérieures².*

La durée initiale de la période d'essai est limitée à ([Art L 1221-19 CT](#)) :

- 2 mois pour les ouvriers,
- 3 mois pour les agents de maîtrise et technicien,
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être renouvelée une seule fois, à condition qu'un accord de branche étendu et la lettre d'engagement **ou le contrat de travail en prévoit expressément la possibilité, et dans les limites de temporalité suivantes** (période d'essai + renouvellement) ([Art L 1221-21](#)):

- 4 mois pour les ouvriers,
- 6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,
- 8 mois pour les cadres.

Ces durées ont un caractère impératif, sauf durées plus longues fixées par des accords de branche conclus avant le 26 juin 2008, ou durées plus courtes fixées par les accords collectifs conclus après cette même date ou par le contrat de travail ([L 1221-22 CT](#)).

IMPORTANT : ces délais sont comptabilisés en jours calendaires.

Sauf si elle est due à l'employeur, **toute suspension du contrat de travail entraîne une prolongation, au plus équivalente, de la période d'essai** (congés, arrêt de travail...).

¹ [Cass. Soc. 27 fev. 1997, n° 93-44.923 ; Cass. Soc. 30 mars 2005, pourvois n°02-46.103](#)

² [Cass. Soc. 30 mars 2005, n° 02-46103 ; n° 02-46338 ; n° 03-41.797](#)

- Modalités :

Les parties n'ont en principe pas à motiver la décision de rompre la période d'essai, mais celle-ci doit être **explicite** ; elles ne sont par ailleurs pas liées par la procédure dite de « licenciement » ce qui marque ce mode de rupture d'une grande liberté.

ATTENTION cependant, car les circonstances de la rupture peuvent révéler une attitude fautive :

- de l'employeur : il ne saurait par exemple rompre le contrat pour un motif discriminatoire ([Art L 1132-1 à -4 CT](#))
- du salarié : **lorsque la rupture de la période d'essai de fonde sur une faute du salarié, la procédure disciplinaire prévue à l'article [L 1332-2 CT](#) s'impose** (entretien préalable, notification de la sanction...).

Il est nécessaire de revenir au fondement de la période d'essai pour identifier les limites à la liberté de rompre le contrat : celle ci est bien **destinée à apprécier les qualités professionnelles du salarié, à ce titre la rupture fondé sur un motif non inhérent à la personne du salarié (motif économique par ex) est abusive**³. Une telle rupture peut donner lieu à dommages et intérêts.

Sauf disposition conventionnelle contraire, les parties ne sont tenues à aucune obligation d'ordre procédural si ce n'est qu'**un écrit est toujours nécessaire pour se constituer preuve et date certaine**. Aussi, il est nécessaire de notifier la rupture de la période d'essai par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge indiquant la date de remise.

- Vous trouverez en [Annexe 1](#), un **MODÈLE** de courrier notifiant la rupture de la période d'essai et du contrat attaché.

La rupture est donc libre, sous réserve des délais de préavis suivants :

- **Si l'employeur est à l'initiative** de la rupture : 24h en deçà de 8 jours de présence ; 48h entre 8 jours et 1 mois de présence ; 2 semaines après 1 mois de présence, 1 mois après 3 mois de présence ([Art L 1221-25 CT](#)).
- **Si le salarié est à l'initiative de la rupture** : 48 heures à partir de 8 jours de présence, délai ramené à 24h sous 8 jours de présence ([Art L 1221-26 CT](#)).

NOTA : *un manquement au respect de ces délais ne transforme pas la rupture en « licenciement », mais il ouvre alors droit pour le salarié (sauf faute grave) à une indemnité égale au montant des salaires et avantages (indemnité de CP comprise) qu'il aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration de ce délai de préavis.*

→ Le contrat prend fin au terme du délai de préavis.

ATTENTION : lorsque la rupture de la période d'essai concerne un **salarié protégé**, l'employeur reste tenu de demander l'autorisation de l'Inspection du travail.

L'employeur qui souhaite rompre le contrat de travail à durée indéterminée après la fin de la période d'essai doit engager une procédure de licenciement.

³ [Cass. Soc. 10 Avril 2013, n° 11-24.794](#)

Deux cas de figure se présentent alors selon que le motif envisagé est disciplinaire ou non :

- **Si sa motivation est disciplinaire, l'employeur est en droit de mettre en avant des faits survenus durant la période d'essai.** En effet, pour les juges, le fait que le contrat de travail se soit poursuivi après l'expiration de la période d'essai n'empêche pas de reprocher au salarié des faits intervenus durant cette période⁴. En d'autres termes, la confirmation du salarié à son poste ne fait pas perdre aux faits leur caractère fautif.
Toutefois, ces faits ne doivent pas avoir été déjà sanctionnés et l'employeur doit toujours engager la procédure requise dans les deux mois suivant la connaissance des faits ([Art L. 1332-4 CT](#)).
- **Si la motivation est non-disciplinaire, le fait que le salarié ait été soumis à un essai concluant ne fait pas, a priori, obstacle à son licenciement, peu après, pour insuffisance professionnelle.** CEPENDANT, il s'agit alors d'une circonstance pouvant éventuellement conduire le juge à douter de ce motif, la réussite de l'essai faisant présumer des qualités professionnelles du salarié, l'issue du litige dépendra des circonstances de l'espèce.

II. La rupture anticipée du CDD (d'un commun accord ou pour prise de poste en CDI)

Le contrat à durée déterminée s'achève soit parce qu'il fait l'objet d'une rupture anticipée, soit parce qu'il arrive à son terme.

En dehors de la période d'essai (*Cf. I*), **le CDD peut être rompu avant le terme prévu uniquement dans les cas suivants** ([Art L 1243-1 CT et suiv.](#)) :

- accord entre l'employeur et le salarié,
 - demande du salarié qui justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée (CDI),
 - faute grave (ou faute lourde) du salarié ou de l'employeur,
 - force majeure,
 - inaptitude constatée par le médecin du travail.
- Vous trouverez en [Annexe 2](#) un **MODELE** de protocole d'accord de rupture anticipée de CDD.

La loi ne prévoit aucun délai de préavis si ce n'est en cas de rupture anticipée du CDD pour cause d'embauche en CDI (15 jours max).

Notons également que lorsque la rupture intervient à l'initiative du salarié, **l'indemnité de précarité n'est pas due** ([Art L 1243-10 CT](#)).

NOTA : *Il est erroné de parler de « rupture conventionnelle » dans le cas de rupture d'un commun accord du CDD, ce terme est en effet réservé à la rupture d'un commun accord du CDI !*

⁴ [Cass. Soc. 3 décembre 2014, n° 13-19815 D](#)

NOTA : la rupture d'un commun accord du CDD n'a pas d'autre objet que celui de mettre fin aux relations contractuelles des parties, il est de jurisprudence constante⁵ qu'elle ne peut constituer une transaction (Cf. Focus dédié au sein du MÉMO « formalités de fin de contrat »).

III. La rupture conventionnelle du CDI

- **Cadre :**

Cette modalité de rupture, prévue à l'article [L 1231-1 CT](#), ne peut viser que le CDI. Elle n'est ni une démission, ni un licenciement, mais « procède d'une initiative commune de l'employeur et du salarié de rompre d'un commun accord le contrat de travail »⁶.

NOTA : La rupture conventionnelle ne peut intervenir qu'une fois que le contrat est définitif, c'est à dire après la fin de la période d'essai.

La rupture conventionnelle (RC) suppose que l'employeur et le salarié soient d'accord pour se séparer, aucune des parties ne peut l'imposer (Art L 1235-11 CT).

Cet acte est soumis aux conditions de validité des conventions de droit civil, à savoir **la capacité à contracter** ([Art 2045 Cciv](#) ; [Art 1123 à 1125 Cciv](#)) et **un consentement non vicié** ([Art 1109 à 1122 Cciv](#)).

La question de la compatibilité de la signature d'une RC dans un contexte conflictuel s'est posée pendant un temps, il a finalement été jugé que l'existence d'un différend entre les parties n'affecte pas par elle-même la validité de la convention de RC.

ATTENTION : Reste que la RC ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des parties. Aussi, s'il est établi qu'en raison du contexte conflictuel, le salarié a été contraint d'accepter et de signer la rupture, le vice du consentement sera caractérisé et la convention de RC reconnue comme nulle!

Illustration : Tel est le cas lorsque l'employeur a incité, par la pression, le salarié à choisir la voie de la RC plutôt qu'à subir un licenciement, susceptible, selon lui de ternir la poursuite de son parcours professionnel⁷. De même lorsqu'au cours de la procédure de RC, l'employeur notifie au salarié un avertissement disciplinaire comportant une incitation à rompre le contrat de travail⁸.

NOTA : La caractérisation d'un vice du consentement relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond (CPH et Cour d'appel) ; il n'est donc plus possible de débattre de cette appréciation à l'occasion d'un pourvoi en cassation car cette Haute juridiction juge « en droit » et non « en fait ». Autrement dit, la Cour de cassation n'a pas à se prononcer sur les litiges, mais sur les motifs et la régularité des décisions qui touchent les litiges.

⁵ [Cass. Soc. 16 mai 2000, n° 98-40.238](#) ; [Cass. Soc. 25 mars 2009, n° 07-44.657](#) ; [Cass. Soc. 6 oct. 2015, n° 14-19.126](#)

⁶ [Circ DGT n° 009-04 du 17 mars 2009](#)

⁷ [Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-13865](#)

⁸ [Cass. Soc. 9 juin 2015, n° 14-10.192](#)

La compatibilité d'une RC dans un contexte de difficulté économique a aussi questionné : une RC peut intervenir dans un tel contexte, une telle rupture peut d'ailleurs n'avoir aucun lien avec les difficultés rencontrées par l'entreprise et procéder d'une cause totalement étrangère.

Néanmoins, la Cour de cassation a précisé que ces ruptures ne doivent pas être exclues de l'appréciation des seuils d'effectifs déclenchant les obligations de consultation des représentants du personnel et d'élaboration du PSE⁹.

A ce sujet, Cf. [Instr. DGT n° 02 du 23 mars 2010](#).

ATTENTION : Une RC ne peut en revanche par être utilisée pour éviter d'appliquer les règles de licenciement économique et collectif, privant ainsi les salariés notamment des garanties protectrices attachées à ces procédures spécifiques. Ainsi si vous négociez une rupture conventionnelle alors que vous rencontrez des difficultés économiques qui vous amènent à licencier, vous devez informer clairement et par écrit le salarié sur ses droits.

Le salarié doit pourvoir opter pour la rupture conventionnelle en toute connaissance de cause !

Quid dans les situations de suspension de contrat ?

Notons que la Cour de cassation et la DGT¹⁰ n'ont pas eu les mêmes positions à ce sujet ; il est aujourd'hui admis qu'une RC puisse valablement être conclue au cours de la période de suspension du contrat de travail consécutive à :

- Un accident de travail ou à une maladie professionnelle¹¹ ;
- Un congé de maternité, ainsi que pendant la période de protection suivant l'expiration du congé (soit 4 semaines ([Art L 1225-4-1 CT](#)), délai pouvant être étendu à 10 semaines dans le cadre de la réforme du Code du travail)¹².

ATTENTION : une extrême prudence s'impose lorsqu'il s'agit de conclure une RC avant le congé de maternité car toute rupture de contrat motivée par la maternité serait abusive et entacherait l'acte de rupture de nullité puisque fondé sur un motif discriminatoire ([Art L 1132-1](#) et [L 1132-4 CT](#)).

La Cour de cassation ne s'est pas encore prononcée sur la possibilité de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré inapte, mais certaines juridictions d'appel s'y sont déjà opposées¹³. La Haute juridiction a cependant admis la RC signée avec un salarié déclaré « apte avec réserve » à l'issue d'une absence pour AT¹⁴.

Dans l'attente de clarification, il est plus prudent d'éviter la signature d'une RC en ce cas¹⁵.

⁹ [Cass. Soc. 9 mars 2011, n° 10-11581](#)

¹⁰ [Circ DGT 2009-04 du 17 mars 2009](#)

¹¹ [Cass. Soc. 30 sept. 2014, n° 13-16.297](#)

¹² [Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 14-10.149](#)

¹³ CA Poitiers, 28 mars 2012, n° 10/02441

¹⁴ [Cass. Soc. 28 mai 2014, n° 12-28.082](#)

¹⁵ [Inaptitude en 50 Q°, question n° 30](#)

IMPORTANT : dans toutes les situations évoquées, ce n'est qu'en cas de fraude de l'employeur ou de vice du consentement qu'une telle rupture pourrait être déclarée nulle (ce qui vaut licenciement sans cause réelle et sérieuse), à charge pour le salarié d'en apporter la preuve.

- **Modalités :**

Les parties doivent respecter la procédure suivante :

- **Tenir un ou plusieurs entretiens pour définir les modalités de la rupture** (date de rupture, indemnités spécifique de RC, etc.), entretiens pendant lesquels le salarié peut se faire assister ([Art L 1237-12 CT](#)) ;
- **Signer une convention de rupture** en double exemplaire ([CERFA n°4598*01](#)), sachant que chacune des parties dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires ([Art L 1237-13 CT](#)).

NOTA : le droit de rétractation s'exerce auprès de l'autre partie, par lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie (LRAR ou remise en main propre contre décharge). En ce cas, les parties peuvent décider de poursuivre leurs relations contractuelles et/ou selon les cas, soit le salarié démissionne, soit l'employeur licencie.

- **Envoyer, au lendemain de la fin du délai de rétractation, la convention à la DIRECCTE** du lieu où est établi l'employeur¹⁶ en vue de son homologation ; le silence de l'administration passé 15 jours ouvrables à compter du lendemain de la réception de la RC valant homologation ([Art L 1237-14 CT](#)).

ATTENTION : la **RC du salarié protégé** est soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail (et non à homologation) dans les conditions de droit commun prévues par le Code du travail pour chacun de ces salariés ([Art L 1237-15 CT](#)). La demande d'autorisation doit donc être adressée à l'inspecteur du travail au moyen du formulaire [CERFA n° 14599*01](#), et ce par LRAR (délais de procédure d'autorisation d'environ 3 mois).

NOTA : Lorsque la consultation du CE est requise sur le projet de licenciement d'un salarié protégé, l'avis du comité doit intervenir avant la signature de la convention de rupture¹⁷ et le PV de réunion être joint à la demande d'autorisation.

Le ministère du travail a mis en place **un portail internet dédié** : www.teleRC.travail.gouv.fr qui permet également de saisir la demande d'homologation en ligne.

L'indemnité spécifique de RC due au salarié est fixée dans la convention, son montant ne peut pas être inférieur à l'indemnité légale de licenciement ([article L 1237-13 CT](#) ; [R 1234-1 et suiv. CT](#)) mais les parties peuvent s'entendre sur une indemnité supérieure, notamment l'indemnité conventionnelle de licenciement.

NOTA : Les signataires de l'ANI du 11 janvier 2008¹⁸ prévoient le versement de l'indemnité conventionnelle dans le cadre de la RC mais ces dispositions ne concernent pas le secteur de

¹⁶ [Art R 1237-3 CT](#)

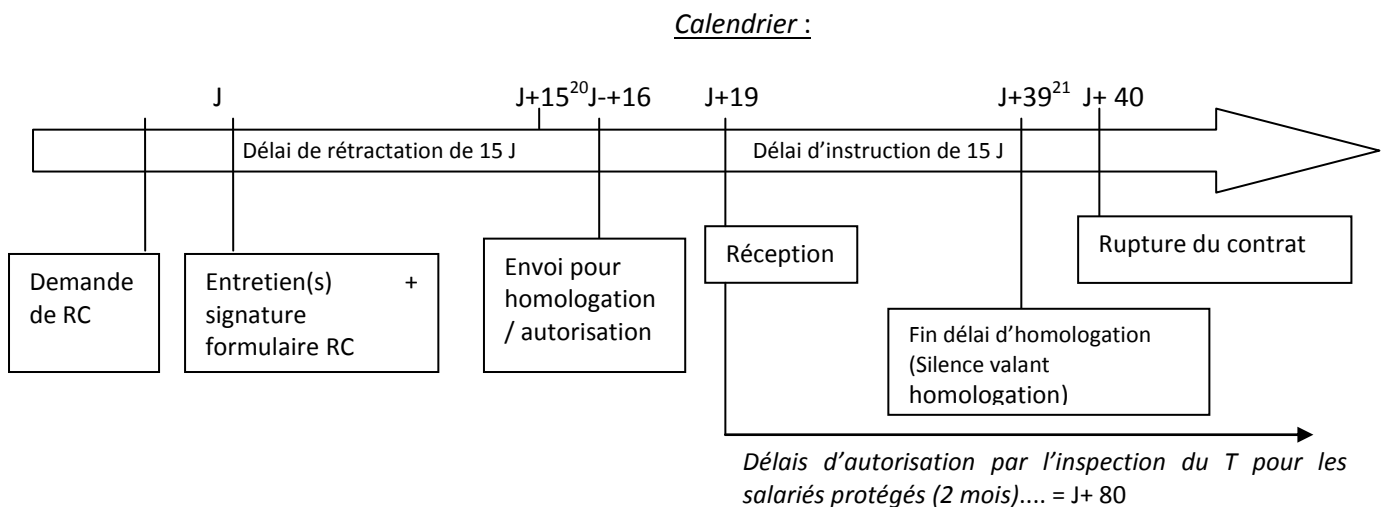
¹⁷ [Circ. DGT n° 07/2012 du 30 juillet 2012, fiche n°14](#)

¹⁸ [ANI du 11 janvier 2008 ; Arr. du 26 novembre 2009, JO 27 nov](#)

l'Economie sociale –non signataire-. Cependant en pratique, l'indemnité conventionnelle est souvent préférée (quand le delta est minime par rapport au montant légal), et ce pour éviter toute discussion autour du montant retenu dans le cadre de l'homologation de la RC (la DIRECCTE pourrait en effet bloquer l'homologation et mettre en péril la procédure engagée par défaut d'information).

Une fois l'homologation ou l'autorisation de l'inspection du travail, le contrat est rompu à la date fixée par les parties.

ATTENTION : un arrêt récent¹⁹ de la Cour de cassation précise que le fait pour l'employeur d'adresser au salarié, sans attendre la décision relative à l'homologation, une attestation Pole emploi et un reçu pour solde de tout compte s'analyse en un licenciement non motivé.



La rupture du contrat prend donc effet au plus tôt :

- **Au lendemain de jour de la notification** de l'homologation ([Art L 1237-13 CT](#)) ou de celle de l'autorisation pour les salariés protégés ([Art L 1237-15 CT](#)),
OU
- **en cas de silence de la DIRECCTE dans le cadre de la procédure d'homologation, après l'expiration du délai d'instruction de 15 jours ouvrables.**

¹⁹ [Cass. Soc 6 juillet 2016, pourvoi n° 14-20.323](#)

²⁰ Délai de rétractation de 15 jours calendaires pleins : il faut attendre le 16^e jour pour envoyer le formulaire en vue de son homologation

²¹ Délai d'instruction par la Direccte de 15 jours ouvrables (c'est-à-dire sans compter dimanche et jours fériés) + 3 jours ouvrables en plus pour les délais postaux

NOTA : Aucun préavis de rupture n'est prévu, les parties peuvent donc convenir de différer l'effet de la RC, de sorte que le contrat de travail ne soit pas immédiatement rompu une fois l'homologation acquise (en tenant compte évidemment des marges nécessaires aux délais de rétractation et d'instruction).

Après homologation de la convention, l'une ou l'autre des parties peut contester la validité de la convention, les conditions de son exécution ou l'homologation elle-même, et ce devant le Conseil de prud'hommes (devant le juge administratif si un salarié protégé est concerné).

Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de 12 mois à compter de la date d'homologation ([Art L 1237-14 al 4 CT](#)).

NOTA : En principe, le Conseil de prud'hommes n'est pas compétent pour accorder l'homologation, mais il peut être amené à juger une rupture homologuée comme « nulle » et la requalifier alors en licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui ouvre droit pour le salarié aux indemnités et aux dommages et intérêts prévus dans ce cas ([Art L 1235-3 et suiv. CT](#)).

❖ FOCUS : Comment articuler la RC et les autres modes de rupture du contrat de travail ?

La Cour de cassation admet **qu'une RC puisse être conclue après la notification d'un licenciement**, celle-ci emporte alors renonciation au licenciement précédemment intervenu²². Il en irait **de même en cas de démission** suivie de la signature d'une RC.

Lorsqu'une RC est conclue et que par suite, le salarié se rétracte, l'employeur qui souhaite se séparer de ce collaborateur est tout à fait en droit d'engager une procédure de licenciement.

ATTENTION cependant si le licenciement a une nature disciplinaire, car « **la signature d'une RC ne constitue pas un acte interruptif de la prescription** prévue à l'article [L 1332-4 CT](#) »²³. Aussi, l'employeur qui a connaissance de faits fautifs dispose de deux mois pour engager la procédure de licenciement disciplinaire, peu importe si entre temps, une RC a été conclue puis rétractée.

Dans l'hypothèse d'une **RC conclue au cours d'un entretien préalable à licenciement pour faute, puis rétractée par le salarié**, l'employeur conserve l'exercice de son pouvoir disciplinaire²⁴, dans les limites de la prescription précédemment évoquée.

Salarié et employeur peuvent valablement conclure **une RC et une transaction** (*Cf. Focus dédié au sein du MÉMO « Formalités de fin de contrat »*), à condition d'une part, que celle-ci intervienne postérieurement à l'homologation de la rupture conventionnelle par l'autorité administrative, d'autre part, que la transaction ne vise pas à régler un différend relatif à la rupture du contrat de travail ou sur des éléments non compris dans la convention de RC²⁵. Autrement dit, la transaction portant sur la RC en elle-même encourt la nullité.

²² [Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-20.549](#)

²³ [Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-23.348](#)

²⁴ [Cass. Soc. 3 mars 2015, n° 13-51.551](#)

²⁵ [Cass. Soc. 25 mars 2015, n° 13-23.368](#) ; [Cass. Soc. 23 mai 2013, n° 12-21.136](#)

Ainsi, l'intérêt d'une transaction en ces circonstances paraît limité au règlement d'un différend relatif à l'exécution du contrat de travail (heures sup, primes, congés payés...) et à condition que les éléments concernés ne soient pas déjà visés par la RC. **L'idée étant de ne pas vider de sa substance le recours spécialement prévu pour tout litige portant sur la RC** prévu à l'article [L 1237-14 CT](#).

Lorsqu'un salarié qui a signé une RC souhaite se raviser au profit d'une prise d'acte de la rupture (Cf. *MÉMO dédié « Rupture à l'initiative du salarié » pour la prise d'acte*), il lui suffit d'exercer son droit de rétractation dans le délai de 15 jours suivant la signature de la convention en adressant un courrier en ce sens à son employeur. Il peut alors invoquer des manquements antérieurs ou postérieurs à la signature de la convention de RC.

En revanche, si l'exercice du droit de rétractation est irrégulier, la Cour de cassation limite le recours à la prise d'acte aux seuls manquements survenus ou découverts entre la date d'expiration du délai de rétractation et la date effective de fin de contrat²⁶.

Dans le cadre d'une action en résiliation judiciaire, si l'annulation de la RC n'est pas demandée dans le délai imparti prévu par l'article [L 1237-14 CT](#) (12 mois), l'action sera irrecevable car sans objet. A contrario, si l'action est introduite dans les délais requis et que la convention de RC est annulée par le juge, la résiliation judiciaire du contrat de travail pourra être examinée par ce dernier²⁷.



²⁶ [Cass. Soc. 6 oct. 2015, n° 14-17.539](#)

²⁷ [Cass. Soc. 10 avril 2013, n° 11-15.651](#)

Annexe 1 : COURRIER DE RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI

(Sur papier en tête de l'entreprise)

La Ligue de l'Enseignement, Fédération de X,
Sis, ADRESSE
N° SIRET : X; code APE: X

A LIEU, le XX/XX/201X

Mme/M. X
ADRESSE

Par Lettre recommandée avec avis de réception (OU Lettre remise en main propre contre décharge)

OBJET : Rupture de la période d'essai

Madame, Monsieur X

Le contrat de travail que nous avons conclu le XX/XX/201X comportait une période d'essai de DUREE.

Cet essai ne nous ayant pas donné satisfaction, (SELON : malgré son renouvellement), nous vous notifions par cette lettre la rupture de votre contrat de travail.

En conséquence, votre contrat prendra fin le XX/XX/201X, au terme d'un délai de prévenance de X jours. C'est à cette date que vous pourrez percevoir votre solde de tout compte et retirer votre certificat de travail auprès de CONTACT, ainsi que votre attestation Pôle emploi.

Nous vous prions d'agréer, Madame/ Monsieur, nos meilleures salutations

Mme/M. X, Signataire habilité
Qualité

Annexe 2 : PROTOCOLE D'ACCORD DE RUPTURE ANTICIPEE D'UN CDD

Entre les soussignés :

La Ligue de l'Enseignement, Fédération de X,
Sis, ADRESSE
N° SIRET : X; code APE: X

ci-après dénommé « l'Employeur » ;

ET

Madame/Monsieur [NOM et PRENOM] en qualité de POSTE
demeurant à ADRESSE
né(e) le XX/XX/19XX à LIEU de nationalité X
N° de sécurité sociale : X

Ci-après dénommé(e) « le/la Salarié(e) » ;

Convient de ce qui suit :

Le/la Salarié(e) est entré(e) au service de la Ligue de l'enseignement FEDERATION à la date du XX/XX/201X en qualité de [cadre/employé/ ...] avec le coefficient X de la convention collective applicable (A RENSEIGNER) sous contrat de travail à durée déterminée conclu pour motif de [A COMPLETER : remplacement...] et pour une durée initiale de X [semaines/mois], soit du XX/XX/201X au XX/XX/201X inclus.

[CONTEXTE A RENSEIGNER le cas échéant], le/la Salarié(e) et l'Employeur ont décidé, d'un commun accord, de ne pas laisser le contrat de travail à durée déterminée se poursuivre jusqu'à son terme et donc de procéder, d'une volonté commune, à sa rupture anticipée.

À cet égard, le/la Salarié(e) déclare avoir parfaitement connaissance et conscience de la portée et des effets pour lui/elle de la rupture anticipée de son contrat de travail à durée déterminée.

Cette rupture est organisée de la façon suivante :

1. Date d'effet :

La cessation définitive du contrat de travail précité est fixée au XX/XX/201X par le/la Salarié(e) et par l'Employeur, date qui sera notamment retenue et arrêtée pour tous les calculs d'éléments de salaire, et plus généralement, de tous les droits nés ou à naître que le/la Salarié(e) peut prétendre faire valoir et retirer de l'exécution et de la rupture anticipée de son contrat de travail.

FACULTATIF, l'émission d'un SDTC reste obligatoire

2. Conditions financières de la rupture :

A la date visée ci-avant, le/la Salarié(e) recevra les sommes brutes suivantes :

- X € à titre de [à compléter : solde de salaire, etc.] ;
- X € à titre de [à compléter : indemnité de congés payés, etc.] ;
- X € à titre de [à compléter : remboursement de frais de [x], indemnité de [x], etc.] ;
- X € à titre de [à compléter : indemnité de fin de contrat éventuellement] ;
- [etc.]

Le cas échéant :

Le/la Salarié(e) [sera encore / ne sera plus] soumis à la clause de non-concurrence mentionnée dans le contrat de travail ici rompu [si toujours soumis, précisez les conditions : durée, zone géographique...].

3. Documents sociaux :

Outre les sommes ci-dessus, seront remis également au/à la Salarié(e) à la date visée à l'article 1 ci avant :

- un reçu pour solde de tout compte ;
- un certificat de travail ;
- une attestation Pôle-Emploi pour faire valoir ses droits à indemnisation chômage.

Éventuellement : [autre]

4. Application du présent accord de rupture anticipée :

Le présent accord vaut loi entre le/la Salarié(e) et l'Employeur qui :

- ne peuvent le révoquer que par consentement mutuel ou pour les causes que la loi autorise ;
- doivent en assurer l'exécution de bonne foi ;

Fait à LIEU le XX/XX/201X en deux exemplaires originaux – dont un pour chacune des parties signataires – paraphés et signés.

[Nom du signataire]

Signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord de rupture anticipée aux conditions prévues dans le présent accord »

[Nom du signataire]

Signature précédée de la mention manuscrite « Bon pour accord de rupture anticipée aux conditions prévues dans le présent accord »