

Choisir le mode adapté de rupture du CDI.

	RUPTURE CONVENTIONNELLE*	LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE**	LICENCIEMENT PERSONNEL***
 Partie à l'initiative de la rupture	Salarié ou employeur	Employeur	Employeur
 Durée de la procédure (minimum)	1,5 mois	1 mois	10 jours
 Nécessité d'un motif	Non	Oui <i>Exemples:</i> - difficultés économiques, - sauvegarde de compétitivité	Oui <i>Exemples:</i> - incompétences - abandon de poste - faute disciplinaire
 Intervention de tiers	DIRECCTE (homologation)	- CSE (Info, consultation) - DIRECCTE (Info) - Pôle emploi (CSP)	Non
 Complexité des documents juridiques à rédiger	Moyenne	Elevée	Elevée
 Préavis	Non	Oui	Oui
 Versement d'indemnités de rupture****	Égale à l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle Indemnité de congés payés	Indemnité de licenciement légale ou conventionnelle Indemnité de congés payés Indemnité de préavis	Indemnité de licenciement légale ou conventionnelle Indemnité de congés payés Indemnité de préavis
 Forfait social	Oui (20%)	Non	Non
 Impôt sur le revenu	Non (avec plafond)	Non	Non
 Obligations post rupture	Non	Pas de CDD / intérim sur le poste supprimé pendant 6 mois Priorité de réembaucher le salarié licencié pendant 12 mois	Non
 Risque de contestation	Faible	Réel	Réel
 Possibilité de transaction post rupture	Non sur la rupture Oui sur les conditions d'exécution	Oui	Oui

Ces règles s'appliquent à tout salarié de l'entreprise ne bénéficiant d'aucune protection particulière (ex: membre du CSE, etc.)

* Concerne une rupture conventionnelle d'un salarié qui ne peut pas bénéficier d'une pension de retraite

** Concerne un licenciement individuel dans une entreprise (ou groupe) de moins de 1.000 salariés

*** Hors licenciement pour inaptitude et licenciement pour faute grave ou lourde

**** Hors clauses contractuelles spécifiques (ex: clause de non concurrence, golden parachute, etc.)

Mise à jour Février 2022 - Rédigé par Kappkod avocats © tous droits réservés