



*sauf si ce jour tombe un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé : prorogation du délai jusqu'au 1er jour ouvrable suivant (article R.1231-1 du Code du travail)

	RAPPEL LEGAL : Loi 2008-596 parue au JO du 25 juin 2008.	Droits / Avantages	Recours
L'ESSENTIEL	<ul style="list-style-type: none"> - Rupture du contrat de travail d'un commun accord. - Salarié en CDI* <p>*Attention, il ne peut y avoir de rupture conventionnelle : Si le salarié est en période d'essai, congé maternité Si un accord collectif ne l'autorise pas ou si un PSE est en cours Pendant une rupture pour inaptitude médicale Pendant une procédure de licenciement engagée</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnité de rupture - Allocation chômage - Indemnité de congés payés - Aucun préavis 	<p>Possible pendant 12 mois suivant la date d'homologation pour contester la validité de la rupture conventionnelle.</p>

ENTRETIEN(S) préalables	Objectifs	Plannification	Être assisté
	<ul style="list-style-type: none"> - Définir la date de rupture - Calculer les indemnités de rupture en net - Revoir les points de rupture (clause de non concurrence, congés payés, ...) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aucun délai spécifique - 1 entretien minimum 	<ul style="list-style-type: none"> - Le salarié : Par un représentant du personnel, un conseiller ou un membre du personnel (supérieur hiérarchique, ...) - L'employeur : Par un salarié de l'entreprise. Pour les entreprises de moins de 50 sal., un employeur de la même branche ou une organisation syndicale. <p>Si le salarié ou l'employeur se font assister, ils doivent en informer l'autre partie.</p>