



La rupture conventionnelle est intéressante en ce qu'elle se démarque du licenciement, tant en France qu'en Allemagne. Cette rupture est étroitement liée aux crises économiques et permet de mieux percevoir le contexte historique et économique actuel. Bien entendu, le caractère consensuel de cette rupture devant garantir un choix libre des parties présente des avantages, mais avec une utilisation de plus en plus importante de ce mode de rupture à l'amiable, que ce soit en France ou en Allemagne, il est bon de l'analyser de manière critique. En effet, la pratique montre que l'intérêt de l'employeur passe souvent devant celui des salariés. Le salarié peut cependant certainement y trouver son compte, surtout quand cette rupture lui permet d'accepter un autre poste plus lucratif ou d'éviter de voir prononcer contre lui un licenciement pour motif personnel.

Le droit allemand a introduit cette rupture dès le 19^{ème} siècle et ce « Aufhebungsvertrag » a toujours été et reste favorable aux employeurs. Ceci en dépit de la volonté allemande qui présente cette rupture comme ayant une fonction de pacification. Fonction de pacification reprise en France et accompagnée d'un objectif de déjudiciarisation avec l'introduction en droit français de la rupture conventionnelle en 2008 et de la rupture conventionnelle collective dix années plus tard. Dans les deux droits ces mécanismes sont utilisés pour inciter les salariés à donner eux-mêmes leur accord à la perte de leur emploi. La rupture conventionnelle individuelle correspond au contrat de résiliation allemand, néanmoins, ces deux mécanismes ne sont ni contrôlés ni mis en place de la même manière dans ces deux pays.