



Rupture de cdi en accord avec le salarié et l'employeur

Par lili, le 16/03/2012 à 11:33

Bonjour

Je suis en CDI depuis deux ans et demi chez mon employeur avec qui je m'entends à merveille mais voilà il y a une petite ombre au tableau : je voudrais quitter mon emploi pour des raisons personnelles. Je voudrais donc faire une rupture de contrat ou un licenciement à l'amiable mais je ne connais pas les termes exacts de ces deux "contrats". Les seules conditions pour que mon employeur accepte cette rupture sont les suivantes :

- il ne veut pas passer devant une commission qui se permettrait de "juger" son statut d'employeur et le catégoriserait dans la rubrique "ceux qui rompent le contrat de leurs employés inopinément" (il à déjà eu à virer son ancienne employée car ça ne collait pas et à eu recours au licenciement à l'amiable je crois) il ne veut pas d'une telle étiquette pour sa boîte.
- il ne veut me verser aucune indemnité de licenciement (et encore on pourrait s'arranger sur ce point là)

Pour moi le but de cette rupture est bien évidemment d'avoir des droits par la suite tels que le chômage par exemple et donc de ne pas me retrouver à la rue sans aucune rentrée d'argent du jour au lendemain.

Mes questions sont les suivantes :

Existe-t-il une telle rupture de contrat, du style "on se quitte on signe un papier pour décider du jour et voilà c'est terminé"?

Il me semble que ma demande est possible sinon je me demande comment font les entreprises familiales quand un de leur membre désire quitter la société?

Ou existe-t-il autre chose pour rompre un CDI d'un commun accord entre employé et employeur sans forcément qu'une commission s'en mêle et sans qu'il soit question d'argent ou d'indemnités?

Merci beaucoup pour votre aide!

Par **pat76**, le **17/03/2012** à **16:57**

Bonjour

Un accord de rupture entre les deux parties, s'appelle une rupture conventionnelle.

Article L1237-11 du Code du travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12 du Code du Travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13 du Code du Travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du

jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14 du Code du Travail
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Vous ne pouvez en aucun cas renoncer à vos droits pour une rupture conventionnelle.

Vous avez trois possibilités pour quitter l'entreprise.

La démission, pas d'indemnités (ancienneté etc...) ni droit aux indemnités de chômage.

Le licenciement, pour cause réelle et sérieuse vous avez droit aux indemnités de licenciement ou pour faute (grave ou lourde), pas d'indemnités de licenciement.

La rupture conventionnelle dont l'indemnité devra au moins être égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Vous avez également le licenciement pour inaptitude, mais c'est le médecin du travail qui décide de l'inaptitude.

A vous de choisir, mais vous ne pouvez renoncer à vos droits.

Par **pequeno40**, le **31/05/2013 à 20:57**

Bjr, j'ai demandé à mon employeur une rupture de contrat conventionnel qu'il m'a refusé car trop cher pour lui. puis-je partir sans ces indemnités comme négociation? merci pour votre réponse

Par **moisse**, le **01/06/2013** à **08:44**

Non vous ne pouvez pas, car la convention est soumise à l'homologation de l'inspection du travail, qui va vérifier justement les conditions financières et les circonstances.

Il n'y a aucune raison de faire supporter vos envies personnelles par la collectivité (allocations de chômage) et vous pouvez donc tout à fait démissionner comme tout le monde.