

Démission ou rupture conventionnelle

3 différences pour vous aider à choisir

Actuellement en CDI, vous envisagez de quitter votre emploi. Vous pouvez poser votre démission, mais gare aux conséquences en matière d'indemnisation ! La rupture conventionnelle est une alternative intéressante puisque vous pouvez bénéficier d'allocations chômage après la rupture du contrat. Mais, encore faut-il que votre employeur accepte de négocier une convention de rupture. Découvrez les principales différences pour vous aider à faire votre choix

Qui est à l'initiative de la rupture du contrat ?

La démission découle de votre seule initiative. L'employeur n'intervient pas dans votre choix, il ne doit pas vous pousser à démissionner. Démissionner doit résulter de votre propre volonté claire et non équivoque. Vous n'avez pas besoin d'obtenir l'accord de votre employeur pour démissionner. Vous êtes complètement libre dans votre démarche et pouvez choisir le moment le plus opportun pour poser votre démission.

Même si aucun formalisme n'est légalement défini, il est très fortement recommandé d'envoyer votre démission à votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, afin de calculer à quelle date votre contrat de travail prendra effectivement fin. Vous devez en effet respecter un préavis.

La rupture conventionnelle quant à elle doit nécessairement découler d'une volonté commune de mettre fin au contrat de travail. Votre employeur et vous, devez vous mettre d'accord sur les conditions dans lesquelles le contrat de travail prendra fin en signant une convention de rupture. Elle peut être proposée par l'employeur, mais aussi par le salarié.

Si vous êtes à l'origine de cette demande, vous allez devoir vous montrer très persuasif et convaincant car votre employeur doit impérativement adhérer au principe de mettre un terme amiable à votre CDI. La difficulté réside dans le fait de lui démontrer quel est son intérêt d'accepter votre demande de rupture conventionnelle.

La négociation de la rupture conventionnelle est une étape majeure. Pour bien négocier vous n'avez pas d'autre choix que de maîtriser la procédure applicable.

Quand le contrat prend-il fin ?

Lorsque vous démissionnez, vous devez respecter un préavis.

La durée du préavis est fixée soit :

- par convention collective ou accord collectif ;
- par les usages pratiqués dans la localité ou la profession.

Pour savoir quelle est la durée de votre préavis, vous n'avez pas d'autre solution que de consulter votre convention collective.

Votre contrat de travail peut également prévoir un préavis de démission.

Si la durée du préavis prévue au contrat est plus courte que celle prévue par la convention collective ou l'usage, c'est la durée prévue dans votre contrat qui s'applique.

Vous avez la possibilité de réduire la durée de votre préavis, sous réserve de l'accord de votre employeur, voire même, de demander à en être totalement dispensé.

À RETENIR ! La durée du préavis pour un salarié à temps partiel est la même que pour un salarié à temps plein.

Dans le cas de la conclusion d'une rupture conventionnelle, vous n'êtes pas tenu d'effectuer un préavis. La date de fin du contrat est prévue dans la convention de rupture.

Toutefois, une fois la convention de rupture signée, la rupture du contrat de travail n'est pas immédiate. En effet, la rupture ne deviendra définitive qu'une fois la convention de rupture homologuée par la Direction, si le salarié n'est pas un représentant du personnel, ou autorisée par l'inspecteur du travail s'il s'agit d'un salarié protégé.

Quelles indemnités à la fin du contrat ?

La démission et la rupture conventionnelle n'ont pas les mêmes conséquences sur les indemnités qui vous sont versées au moment de la rupture de votre contrat de travail.

Dans l'hypothèse d'une rupture conventionnelle, vous allez percevoir une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est négocié avec l'employeur lors du ou des entretiens permettant de définir les conditions de la rupture.

Le montant de cette indemnité ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement (selon la plus avantageuse des deux pour le salarié).

De plus, la conclusion d'une rupture conventionnelle vous permet de bénéficier des allocations chômage.

En revanche, vous ne pourrez pas forcément toucher le chômage en cas de démission. En effet, seuls les cas de démissions légitimes permettent, pour l'instant, d'avoir droit au chômage.

Si, par exemple, vous quittez votre emploi pour suivre votre conjoint qui a été muté, vérifiez si vous êtes dans le cas d'une démission légitime et si vous pouvez prétendre aux allocations chômage.

Même si depuis le 1^{er} janvier 2019, le Code du travail permet aux salariés qui démissionnent de toucher le chômage dès lors qu'ils satisfont à des conditions d'activité antérieure spécifiques et poursuivent un projet de reconversion professionnelle nécessitant le suivi d'une formation ou un projet de création ou de reprise d'une entreprise, en pratique, c'est une autre histoire !

Ne vous précipitez donc pas pour démissionner si vous n'avez pas d'autre emploi par la suite.

Si malgré nos recommandations vous souhaitez tout de même quitter volontairement votre travail et que votre démission n'est pas considérée comme légitime, sachez que l'Instance Paritaire Régionale (IPR) peut examiner votre situation au plus tôt 121 jours après la date de votre démission. Là encore, elle n'a aucune obligation de vous ouvrir des droits au chômage.

Source : juritravail.com