

RUPTURE D'UN CDI À L'INITIATIVE DU SALARIÉ

IL EXISTE PLUSIEURS TYPES DE RUPTURES DE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL. Chacun comporte des avantages et des inconvénients. Nos conseils pour choisir la procédure adéquate.

● LA DÉMISSION

Vous avez décidé de faire évoluer votre carrière, vous avez été recruté-e, par un nouvel employeur : il vous suffit de remettre à votre employeur une lettre exprimant votre volonté de quitter l'entreprise, en prenant soin de demander un reçu en main propre ou de l'envoyer avec accusé de réception. Vous devrez respecter les délais de votre préavis, dont la durée est prévue dans le contrat de travail ou la convention collective (comme pour un licenciement : voir fiche #4). Mais rien ne vous empêche de négocier un départ anticipé.

👉 **TIPS** : ce mode de rupture vous prive des droits au chômage

Bon à savoir. Il est possible de toucher l'allocation chômage après une démission « légitime » (rapprochement de conjoint-e, notamment). C'est possible aussi dans le cadre d'une création ou une reprise d'entreprise, ou pour une reconversion professionnelle, sous certaines conditions : avoir cinq ans d'activité professionnelle continue, suivre un conseil en évolution professionnelle pour monter un dossier et faire valider son projet par une commission régionale. Une fois l'attestation obtenue, il faut s'inscrire comme demandeur d'emploi avant de créer son entreprise pour bénéficier de l'allocation chômage.

ATTENTION! Pour bénéficier de l'allocation, vous devez d'abord vous inscrire en tant que demandeur-euse d'emploi, puis créer votre entreprise. En faisant l'inverse, vous n'aurez droit à aucune allocation.

● LA RUPTURE CONVENTIONNELLE INDIVIDUELLE

Bien que cette procédure soit initiée d'un commun accord entre l'employeur et le ou la salarié-e, cette dernière ou ce dernier peut en être à l'origine. Elle permet de rompre le contrat en négociant les conditions de départ, y compris une indemnité de rupture. Les délais de cette procédure ne sont que d'un mois, une fois que vous vous êtes mis d'accord avec votre employeur (15 jours de délais de rétractation au cas où votre employeur vous ait forcé la main ou si vous changez d'avis + 15 jours pour que l'inspection du travail autorise la rupture).

Bon à savoir. Attention, vous ne bénéficiez pas de votre préavis, et l'indemnité que vous percevrez déclenchera une période de carence à France Travail pendant laquelle vous ne serez pas indemnisés (la carence* peut durer 6 mois) *voir la fiche #1 "vos droits au chômage".

● LA PRISE D'ACTE DE LA RUPTURE

En raison de manquements graves de votre employeur (non-paiement du salaire, harcèlement, modifications de vos conditions de travail qui ne correspondent plus à votre contrat de travail et/ou à votre fiche de poste), vous pouvez considérer que votre employeur a rompu le contrat de travail. Si vous êtes mis au placard, qu'on vous retire vos équipes, qu'on ne vous donne plus de mission à remplir ou des missions qui ne correspondent pas à ce que vous êtes censé-e faire dans l'entreprise, vous pouvez prendre l'initiative de rompre votre contrat. Cette rupture sera requalifiée par le tribunal des prud'hommes en licenciement sans cause réelle et sérieuse si les griefs sont avérés, ou en démission si ce n'est pas le cas.

Bon à savoir. Comme cette procédure ouvre un contentieux, il est préférable de se doter d'un défenseur syndical ou d'un-e avocat-e... Contactez au préalable votre syndicat pour vous assurer que votre démarche est fondée.

● LA RÉSILIATION JUDICIAIRE

À la différence de la prise d'acte, la résiliation judiciaire ne rompt pas immédiatement le contrat de travail. Il est nécessaire que le juge se prononce. Vous devez saisir le conseil de prud'hommes pour demander la rupture du contrat de travail en raison de manquements graves de l'employeur.

● L'ABANDON DE POSTE

Vous avez décidé de ne plus revenir travailler ? En l'absence de justification, votre absence pendant les heures de travail suspend votre contrat de travail et votre rémunération. Attention, avant 2023, une telle absence pouvait conduire à un licenciement pour faute réelle et sérieuse ou pour faute grave. Depuis le décret n° 2023-275 du 17 avril 2023, elle est considérée comme une démission et ne donne pas droit au chômage.

Bon à savoir. L'employeur peut vous attaquer en justice pour non-exécution de votre contrat de travail.

● LE DÉPART À LA RETRAITE

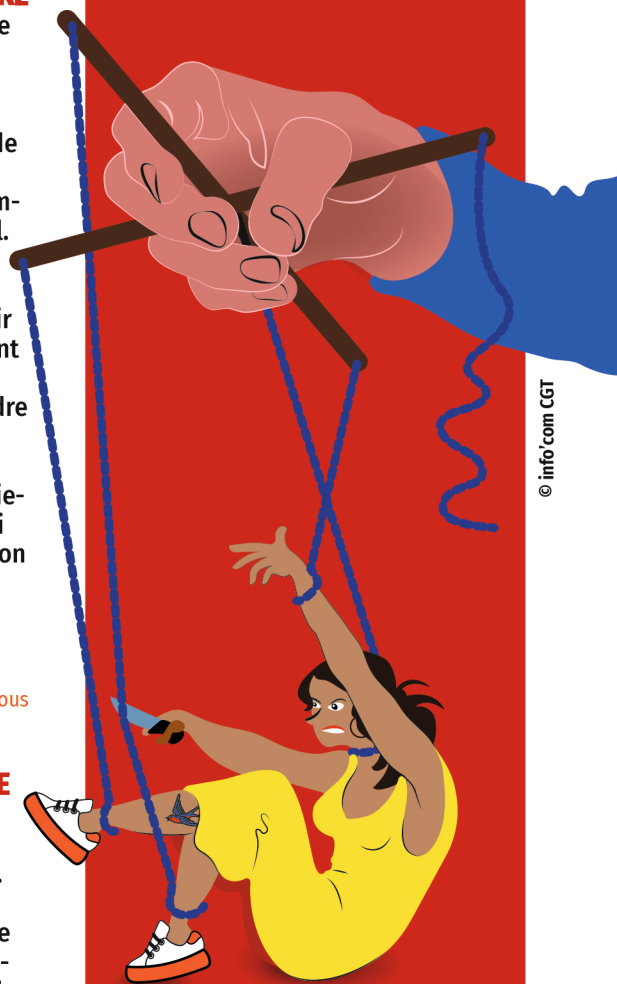
Vous pouvez choisir de mettre fin à votre contrat de travail pour prendre votre retraite, en respectant le préavis.

👉 **TIPS** : Il est recommandé de prévenir votre employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

FICHE TECHNIQUE #5

JUILLET 2025

“MES DROITS, J'Y AI DROIT !”



© info'com CGT

info'com
cgt

Rejoignez-nous
<https://jemesyndique.org>

☎ 01 43 31 80 49

