



Rupture conventionnelle d'un CDI

Par **lilarose**, le **18/03/2017** à **14:10**

Bonjour,

J'ai 56 ans et j'ai demandé une rupture conventionnelle à mon DRH. Celui ci me dit de lui envoyer une lettre en précisant les raisons de ma demande et qu'il faudra plusieurs Rendez vous pour cela, car ça coute de l'argent à l'entreprise. J'ai peur qu'il me la refuse. Je ne sais pas quels arguments lui donner étant donné que j'en ai plusieurs.1) Terminer une formation et quitter la région plus tard.2) Démotivée par le travail et le salaire insuffisant.3) parents malades qui me sollicitent beaucoup.4) Santé fragile mais là j'ai peur qu'il me reclasse et je ne veux plus rester dans l'entreprise. Pourriez vous m'éclairer à ce sujet? Merci.

Par **morobar**, le **18/03/2017** à **17:17**

Bonjour,

On ne demande jamais par écrit une rupture conventionnelle à son employeur. En outre avec les motifs que vous exposez, l'employeur aura beau jeu de considérer qu'il s'agit d'une demande claire et non contestable de cesser le travail et quitter l'entreprise. Cela se nomme une démission. Vous pouvez par contre inventer une situation, du genre "Monsieur le directeur, une rupture conventionnelle a été évoquée dernièrement, et je voudrai en savoir plus à ce sujet, compte tenu de mon âge et de ma situation personnelle. Tout cela est à manier avec précaution, il faut absolument que l'initiative de la proposition incombe à l'employeur ou paraisse comme tel.

Par **Lag0**, le **18/03/2017** à **18:08**

[citation]il faut absolument que l'initiative de la proposition incombe à l'employeur ou paraisse comme tel.[/citation]

Bonjour,

Une rupture conventionnelle est, par définition, une rupture d'un commun accord qui ne peut donc pas être portée plus à l'initiative de l'une ou l'autre partie.

Par **morobar**, le **18/03/2017** à **18:14**

Certes,

Mais des décisions existent, qui admettent que l'employeur est en droit de considérer comme une démission un comportement du salarié lorsque celui-ci manifeste clairement une volonté de ne plus appartenir au personnel de l'entreprise en provoquant des circonstances conduisant au licenciement.

Un salarié qui demande à bénéficier d'une rupture conventionnelle en indiquant qu'il ne souhaite plus travailler s'expose donc à une interprétation fallacieuse d'une démission.

Par **Lag0**, le **18/03/2017** à **18:25**

C'est plutôt l'inverse, la démission ne se présume pas et doit être donnée de façon non équivoque. Il est même admis de revenir sur une démission donnée sur le coup de la colère par exemple.

A moins que les CPH aient beaucoup changé ces derniers temps...

Par **morobar**, le **18/03/2017** à **18:39**

Je connais la situation inverse et les cas que vous citez.

Mais j'ai vu passer des décisions confirmant l'appréciation de l'employeur, qui considérait que le salarié par ses actes, comportements, propos, avait clairement exprimé sa volonté de ne plus travailler dans l'entreprise.

Ceci pour des demandes de requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le salarié qui revendique le bénéfice d'une rupture conventionnelle en indiquant ne plus vouloir/pouvoir travailler dans l'entreprise, en énumérant mêmes des motifs de causalité, s'expose donc à cette interprétation de démission.

C'est pourquoi je préconise la prudence, elle ne coûte rien en sus.

Par **Lag0**, le **18/03/2017** à **18:45**

Les seuls cas que je connaisse où le CPH a validé la démission sans qu'elle n'ait été donnée,

ce sont les cas où le salarié, en abandon de poste, a repris un autre emploi.
J'avoue ne pas connaître d'autres cas où le CPH aurait reconnu une démission "présumée".
Mais, bien entendu, cela peut exister et j'aimerais bien pouvoir consulter de telles décisions...

Par **morobar**, le **19/03/2017** à **08:46**

Là je suis un peu piégé, car je n'ai plus de documentation, je ne sais pas où j'ai lu cela et je ne retrouve pas.

Mais reste que le risque est réel, car l'employeur qui reçoit une lettre indiquant que le salarié ne veut plus travailler pour lui est bien en droit d'interpréter cette lettre.

Alors bis repetita, demander par entretien ou laisser penser qu'on ne fait qu'apprécier une possibilité évoquée devant lui, me paraît plus sécuritaire comme on dit à Québec.