Image not found or type unknown

Que faire si l'employeur refuse la rupture conventionnelle d'un CDI

Fiche pratique publié le **06/05/2014**, vu **9792 fois**, Auteur : Actudroit

En cas de refus par l'employeur de la rupture conventionnelle d'un CDI, que peut faire le salarié qui souhaite quitter son emploi?

Lorsqu'un salarié en CDI souhaite quitter son emploi, si son employeur est d'accord, il pourra rompre le contrat de travail en négociant une rupture conventionnelle qui ouvrira droit aux allocations chômage.

Par les temps qui courent, retrouver un emploi n'est pas une chose facile, il est donc conseillé de négocier plus d'un an de salaire , voire deux. Lors de la négociation de l'indemnité le salarié sera seul avec son employeur, il ne pourra être assisté par un avocat ou un syndicaliste, il faut être ferme.

Mais que se passe-t-il si l'employeur refuse la rupture conventionnelle du CDI?

Le salarié voulant partir se trouve dans une situation inconfortable.

S'il démissionne sans avoir d'emploi, il ne pourra pas toucher les allocations chomage.

S'il signe un autre contrat de travail pour exercer la meme profession , alors qu'il est toujours lié par son CDI, l'employeur peut l'assigner en justice et lui réclamer des dommages et intérets pour manquement à la clause de non concurrence.

Il arrive que l'employeur du salarié lui propose un licenciement pour absence injustifiée ou un abandon de poste. Cette situation est risquée car l'employeur pourrait décider de ne pas licencier son salarié qui continuerait à figurer dans les effectifs de l'entreprise.

De plus, l'abandon de poste est risqué, c'est une faute grave.

Pour certains le licenciement pour abandon de poste prive le salarié de ses allocations chômage car il ne s'agit pas d'une perte volontaire d'emploi. Sur ce point les avis sont partagés.

Il vaut mieux essayer de négocier un licenciement pour motif économique vu la conjoncture actuelle et qui permettra de s'incrire à Pole emploi et de toucher les allocations chomage si le salarié remplit bien les conditions.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés