



Démission ou rupture conventionnelle : que choisir ?

publié le 18/07/2011, vu 3256 fois, Auteur : [Juritravail](#)

Vous souhaitez partir de l'entreprise et vous hésitez entre négocier une rupture conventionnelle avec votre employeur ou démissionner ? Voici quelques outils pour vous aider à prendre votre décision.

1. Le contexte antérieur à la rupture du contrat de travail

Avant de négocier une rupture conventionnelle avec l'employeur, il ne doit exister entre les parties aucun litige au moment où la rupture du contrat est envisagée. La rupture conventionnelle ne doit pas être équivoque.

Un salarié peut démissionner de l'entreprise au motif qu'il reproche des actes commis par son employeur envers lui. Le juge pourra alors requalifier la [démission en prise d'acte et la rupture du contrat de travail](#) se fera aux torts de l'employeur.

2. La forme de la rupture du contrat de travail

La démission n'est soumise à aucune règle de forme même s'il est fortement recommandé de procéder par un écrit afin de constituer un moyen de preuve. Elle n'a pas à être acceptée par l'employeur.

Le salarié qui démissionne doit respecter la durée de son préavis prévue selon les dispositions légales ou conventionnelles. A titre d'exemple, dans la convention collective des Bureaux d'étude techniques, Cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseils dite Convention SYNTEC, le préavis en cas de démission est de trois mois pour les cadres et de deux mois pour les employés, techniciens et agents de maîtrise s'ils ont plus de deux ans d'ancienneté.

La rupture conventionnelle est soumise à des règles de forme. L'employeur et le salarié doivent convenir de la rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens. Ils disposent d'un délai de rétractation de quinze jours calendaires à compter de la date de la signature par les deux parties.

La validité de la convention de rupture est soumise à homologation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte).

3. Les droits postérieurs à la rupture du contrat de travail

La rupture conventionnelle donne droit à une indemnité de rupture qui ne peut pas être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement ou l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable. Cette indemnité de rupture conventionnelle bénéficie de l'exonération prévue pour les indemnités de licenciement.

Le salarié qui négocie une rupture conventionnelle avec son employeur a le droit aux allocations

de chômage.

Un salarié qui décide de démissionner ne bénéficie pas du droit aux allocations de chômage sauf si la démission est considérée comme légitime (par exemple : des actes commis par l'employeur qui ont poussé le salarié à démissionner notamment le non paiement des salaires).

Références :

Article [L. 1237-1](#) et s. du [Code du travail](#) article [L.1237-11](#) et s du Code du travail