Image not found or type unknown

Bien négocier son départ : départ négocié, rupture amiable ou conventionnelle et transaction

publié le **09/07/2012**, vu **30990 fois**, Auteur : Anthony BEM

Le départ négocié se distingue de la rupture conventionnelle et de la transaction dans la mesure où ces départs de l'entreprise du salarié n'emportent pas les mêmes conséquences juridiques et les mêmes effets financiers.

Le départ négocié :

Le départ négocié ou rupture amiable est l'acte par lequel l'employeur et le salarié conviennent d'un commun accord de mettre fin au contrat de travail à une date convenue et sans que le salarié ne bénéficie d'indemnité de départ.

En effet, en principe, l'employeur et le salarié peuvent librement mettre un terme au contrat de travail sans avoir à respecter de formalisme particulier, bien que l'écrit soit toujours recommandé.

Les salariés protégés tels que le délégué du personnel, le délégué syndical et les membres du comité d'entreprise ne peuvent faire l'objet d'un départ négocié qu'avec l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le délai de préavis applicable en matière de licenciement ou de démission ne s'applique pas en cas de départ négocié, de sorte que le contrat de travail peut prendre fin le jour de la signature de la rupture amiable ou postérieurement.

A l'issue du contrat, l'employeur devra communiquer au salarié les documents fournis en cas de démission ou de licenciement, à savoir le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi et le reçu pour solde de tout compte.

Le salarié n'aura pas le droit au versement des allocations d'assurance-chômage, à moins que le départ ne s'inscrive dans le cadre de difficultés économiques subis par son employeur.

Ainsi, le départ négocié n'intervient qu'après que le salarié ait trouvé un autre emploi.

La rupture conventionnelle :

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié de convenir d'un commun accord des conditions de la rupture du contrat de travail selon la procédure et le cadre légal fixés par le code du travail.

Les conditions de la rupture et notamment le montant de l'« indemnité spécifique de rupture conventionnelle » versée au salarié est fixée dans la convention de rupture.

Chaque partie dispose d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires à compter de la date de signature de la convention.

De plus, la rupture conventionnelle est soumise à l'homologation du directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) ou à l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail lorsque la rupture concerne un salarié protégé.

L'employeur n'a pas le droit de signer une rupture conventionnelle avec un salarié bénéficiant d'un régime de protection particulier, tel un congé maternité, un arrêt de travail imputable à un accident du travail, etc…

Au terme de cette rupture, le salarié percevra une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant n'est pas fixé par la loi et qui en tout état de cause ne pourra être inférieur au montant de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle si cette dernière est plus favorable.

Enfin, il convient de souligner qu'à la différence du départ négocié, la rupture conventionnelle ouvre droit au bénéfice de l'assurance-chômage.

La transaction :

La transaction n'a pas pour effet de mettre fin au contrat de travail mais de mettre un terme à un litige concernant l'exécution du contrat de travail ou les conséquences de la rupture du contrat de travail.

Ainsi, la transaction « ne règle que les différends qui s'y trouvent compris ».

La transaction peut simplement consister en la réduction de la durée du préavis de la rupture du contrat de travail ou l'obtention du versement d'une indemnité de départ au profit du salarié.

La transaction peut aussi intervenir après que le salarié ait saisi le conseil des prud'hommes pour contester les conséquences de la rupture de son contrat de travail par son employeur et même après une rupture conventionnelle qui ne lui satisfait plus.

La transaction donne lieu au versement par l'employeur d'une indemnité transactionnelle dont le montant est librement négocié entre les parties, en contrepartie de la renonciation à toute instance et action de la part du salarié.

*

* *

Pour conclure, le licenciement et la démission ne sont pas une fatalité, le salarié peut toujours négocier son départ de l'entreprise avec son employeur avec l'aide d'un avocat afin de lui permettre de partir dans les meilleures conditions.

Dans ces étapes stratégiques de l'évolution de la carrière professionnelle, il est recommandé aux salariés de ne pas être en position de demandeur, de choisir le bon moment pour négocier leur départ de l'entreprise et d'utiliser les éventuelles fautes commises par votre employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail étayées par des éléments de preuve collectées au préalable

Si la négociation n'aboutit pas, la démission établie en termes circonstanciés permettra de saisir le

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

conseil des prud'hommes pour rompre le contrat de travail aux torts de l'employeur et obtenir des dommages et intérêts.

Cette demande chiffrée fixera les termes de la discussion avec l'employeur et de l'éventuelle procédure judiciaire initiée ultérieurement à défaut de solution amiable possible.

Le préjudice est d'au moins six mois de salaire brut en application des dispositions du code du travail, et plus selon l'ancienneté et le nombre de personnes dans l'entreprise.

Le préjudice comprend aussi selon les cas :

- L'indemnité de retraite, incomplète et inférieure à celle qu'aurait perçue le salarié s'il était resté en poste ;

- L'indemnité chômage, en principe inférieure au salaire ;

- La clause d'exclusion d'assurance crédit dans le cas où l'acquisition d'un bien immobilier aurez été faite ;

- Etc...

Je suis à votre disposition pour toute information ou action.

PS : Pour une recherche facile et rapide des articles rédigés sur ces thèmes, vous pouvez taper vos "mots clés" dans la barre de recherche du blog en haut à droite, au dessus de la photographie.

Anthony Bem - Avocat à la Cour

106 rue de Richelieu - 75002 Paris

Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés