Image not found or type unknown

Comment quitter l'entreprise en restant couvert par Pôle Emploi ?

publié le **31/10/2012**, vu **2425 fois**, Auteur : L'actu essentielle social médical

Vous souhaitez quitter l'entreprise, percevoir une indemnité équitable, et bénéficier ensuite des allocations Pôle Emploi. Tour d'horizon des modes de rupture les plus avantageux et des moyens d'obtenir l'un d'eux.

Les modes de rupture avantageux

Seuls deux modes de rupture permettent de percevoir **automatiquement** une indemnisation de la part de Pôle Emploi : le **licenciement** et la **rupture conventionnelle**.

Toutefois, lorsque l'employeur ne tient pas à se séparer de vous, **rien ne l'oblige à consentir** une rupture conventionnelle ou bien à vous licencier.

Ne perdez pas de vue en effet qu'en **droit**, rien ne vous contraint à rester dans l'entreprise. La **démission** est un mode de rupture qui est encore en vigueur. Seulement, mis à part le fait de quitter l'entreprise, très peu d'avantages sont attachés à la démission : vous n'aurez droit ni à indemnisation Pôle Emploi, ni à une quelconque indemnité de la part de votre employeur (à part vos congés payés).

Sachez également que, si le licenciement et la rupture conventionnelle ouvrent droit à une indemnisation de la part de Pôle Emploi, ils ne vous confèrent cependant pas automatiquement une indemnisation très confortable de la part de **l'employeur** :

- **Licenciement** : indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et indemnité compensatrice de préavis,

- **Rupture conventionnelle** : indemnité spéciale de rupture, égale au minimum à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, et paiement du salaire pendant la durée de la procédure de rupture, qui dure en pratique un mois et demi environ.

Rien n'oblige en principe votre employeur à vous indemniser **au-delà** de ces seuils.

A noter qu'en cas de manquements graves de votre employeur, vous pouvez également prendre acte de la rupture de votre contrat de travail à ses torts ou solliciter du Conseil de Prud'hommes la résiliation judiciaire du contrat de travail. Ces voies sont cependant plus aléatoires et n'entraînent une indemnisation de la part de Pôle Emploi que si le Conseil de prud'hommes qualifie la rupture en licenciement abusif.

En conclusion, si vous ne disposez pas **d'arguments** juridiques sérieux :

- Vous pourrez difficilement obtenir de votre employeur qu'il vous licencie ou consente une rupture conventionnelle du contrat de travail.

- Même s'il accepte l'un de ces deux modes de rupture, rien ne l'oblige à vous octroyer davantage que l'indemnisation minimale.

Comment obtenir un mode de rupture avantageux ?

Au moyen de quels arguments ?

Si vous souhaitez quitter l'entreprise en bénéficiant ensuite d'une indemnisation par Pôle Emploi et si vous souhaitez percevoir une indemnité conséquente à l'occasion de votre départ, vous devrez disposer **d'arguments juridiques sérieux**, à même de conduire votre employeur à vous consentir un mode de rupture qui permette d'obtenir ces avantages.

En clair, l'enjeu sera de **convaincre votre employeur** que s'il refuse un tel mode de rupture, vous pourrez avec succès :

- Soit **prendre acte** de la rupture de votre contrat de travail et demander ensuite au Conseil de Prud'hommes que cette rupture produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, avec sa **condamnation** à vous verser les indemnités afférentes, à savoir notamment l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement et l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

- Soit **saisir** le Conseil de Prud'hommes en sollicitant la **résiliation judiciaire** de votre contrat, avec l'allocation des mêmes indemnités.

Ces arguments peuvent être de nature diverse. En voici quelques **exemples** : réalisation d'heures supplémentaires non réglées, non-respect du salaire minimum conventionnel, modification de votre contrat qu'il vous a imposée sans votre accord exprès, travail à temps partiel sans contrat écrit, inégalité salariale avec des collègues de même niveau d'ancienneté et de formation, faits de harcèlement graves, répétés, et susceptibles d'être aisément prouvés, agissements discriminatoires, etc.

En somme, il va s'agir de convaincre votre employeur que s'il n'accepte pas un départ indemnisé équitablement, il risque de se voir condamné par un Conseil de prud'hommes.

Si, au contraire, votre employeur souhaite vous voir partir, l'enjeu va consister à lui faire prendre conscience des risques qu'il encourt s'il vous licencie sans motif, et négocier l'indemnité de départ en conséquence.

Selon quelle stratégie ?

La stratégie diffère selon le contexte, mais voici quelques constantes.

Dans un premier temps, vous pourrez solliciter un **entretien** avec votre employeur, au cours duquel vous ne dévoilerez pas votre volonté de quitter l'entreprise mais tenterez discrètement de savoir quelles sont ses intentions vous concernant : souhaite-t-il ou non de son côté que vous voir partir ? Sous quel délai ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

S’il souhaite votre départ, la négociation sera facilitée.

Dans le **cas contraire**, il convient de faire le point avec un avocat en droit du travail afin de **lister les arguments juridiques** à votre disposition qui pourraient faire pencher la négociation en votre faveur.

A ce stade, n’émettez surtout **aucun écrit** et ne dites pas à votre employeur que vous êtes assisté par un avocat.

Si votre avocat a mis en lumière des arguments sérieux, il conviendra alors de les faire connaître à votre employeur et lui faire comprendre que vous êtes prêt à agir en justice pour faire valoir vos droits. L’enjeu sera alors de lui faire **prendre conscience** des **risques** qu’il encourt. Les moyens sont multiples et dépendent du contexte : deuxième entretien, courrier rédigé par votre avocat mais que vous signerez…

N’oubliez pas que ces échanges sont **cruciaux** et que vous aurez rarement une seconde chance. Si les négociations sont mal conduites, votre employeur sera en position de force pour vous pousser à la démission, et si vous avez émis des écrits maladroits, il disposera de preuves lui permettant de vous licencier à peu de frais.

En somme, n’hésitez pas à consulter votre avocat le plus tôt possible afin de mettre en place avec lui la **stratégie la plus adaptée et la plus sécurisée**.

Thomas ROUSSINEAU
Avocat au barreau de Paris
Tél. : 01.40.67.17.17
www.roussineau-avocats-paris.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés