



comment rompre mon CDI en conservant mes droit au chômage?

Par **lillyblue**, le **24/03/2010** à **10:43**

Bonjour!

Actuellement embauchée en CDI, j'ai de gros soucis avec ma nouvelle patronne. Elle ne me supporte pas et fait tout pour que je démissionne. Cela est devenu tellement pesant que j'ai maintenant une boule au ventre au moment de me rendre au travail et n'ai plus aucun plaisir à exercer mon métier que pourtant j'adore. Je n'ai donc d'autre choix que de mettre fin à mon contrat.

Le souci est que évidemment si je démissionne, je ne toucherai pas les assedic.

J'ai alors pensé à une rupture conventionnelle du contrat mais dans ce cas la loi prévoit, je crois, le versement d'une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement. Or, ma patronne ne voudra jamais me la verser. (elle préférerait évidemment une démission sans obligation d'indemnité)

Existe-t-il une procédure permettant de rompre mon contrat sans indemnité (je me sens tellement mal que je suis prête à y renoncer) mais me permettant de conserver le droit aux allocations chômage?

J'ai entendu parler du départ négocié, est-ce intéressant?

J'espère avoir été suffisamment claire..

Un grand merci d'avance pour votre aide !!

Par **malgort**, le **24/03/2010** à **12:10**

Un départ négocié est un licenciement pour faute maquillé. Généralement l'employeur propose cela aux salariés pour s'en débarrasser à bon compte. On vous invente une faute grave, avec votre accord, vous êtes licencié et touché les assedic.

Une autre solution aussi => Si votre employeur fait tout pour vous faire craquer ne resté pas seul. Faites vous aider par un syndicat. Avoir un soutien c'est énorme. Vous pouvez mettre votre employeur aux prud'hommes pour arcelement et demander la rupture du contrat à la faute de l'employeur.

Par **lillyblue**, le **24/03/2010** à **14:04**

Merci beaucoup pour votre réponse et votre aide!

Savez-vous s'il est possible de négocier un départ négocié sans invoquer de faute? (réelle ou fictive)

Par **sparte consulting**, le **24/03/2010** à **14:31**

Bonjour,

Le principe même du départ négocié est de s'entendre sur une faute qui n'a jamais existé, l'invoquer comme motif de licenciement et par la suite signer un compromis dans lequel l'entreprise vous verse une somme en contre partie de votre engagement à ne pas la poursuivre aux PH.

Plusieurs choses sont à savoir à ce sujet :

RIEN n'empêche l'entreprise après vous avoir licencié de réaliser la négociation.

RIEN n'empêche le salarié d'assigner malgré son engagement la société aux PH.

Par ailleurs, il s'agit de dissimulations frauduleuses sur lesquelles j'ai déjà pu exprimer mon profond désaccord sur ce forum. Il s'agit en effet de profiter au final à bon compte d'aides de l'état dans une situation ne les justifiant pas. Et par ailleurs cela permet à l'entreprise de s'exhonerer des charges URSSAF liées à la rupture du contrat.

Il faut d'ailleurs savoir qu'aujourd'hui les services de l'URSSAF sont extrêmement regardants sur ce genre de pratiques et n'hésitent pas à poursuivre en justice les employeurs et salariés qui tenteraient ce genre de pratique.

En revanche si l'ambiance de travail est réellement telle que vous la décrivez et l'ambiance imposée par votre direction si pesante, envisager éventuellement une action visant à faire reconnaître le harcèlement moral. Vous pourrez alors ensuite effectuer une rupture aux torts de l'employeur....

Cdlt

Par **lillyblue**, le **24/03/2010** à **14:54**

Je vous remercie vivement pour votre aide, j'y vois plus clair maintenant.

La situation est telle que je suis complètement bloquée.

Puisque mon patron, j'en suis sûre, refusera de me verser des indemnités (que ce soit à la

suite d'une rupture conventionnelle ou d'un départ négocié) j'imagine que je n'ai d'autre choix que celui de démissionner.

J'avais pensé à faire établir le harcèlement moral mais je pense que ce sera très dur à prouver (les "piques" sont toujours verbales) et surtout j'ai peur que cela prenne trop de temps.

Mais merci quand même pour votre aide

Par **beelou**, le **01/05/2010** à **02:49**

mère de famille, je suis en cdi depuis 09 ans dans la restauration. Mon patron me fait insidieusement du harcèlement moral, je veux quitter l'entreprise, mais mon patron ne veut pas d'un licenciement à l'amiable. Comment dois-je procéder pour rompre ce contrat, tout en conservant mes droits au chômage ?

Par **Carminde de araujo**, le **14/02/2014** à **21:30**

Je travaille dans une association d'aide à la personne, je suis en cdi depuis octobre 2006 dans le 78, je déménage dans le 27 pour raison personnelle (j'ai envoyé un courrier recommandé avec accusé de réception) une rupture de contrat conventionnel (sauf être refusé) on me propose de faire un abandon de poste ou une démission, mais moi j'ai dit à l'association que je renonce aux administrer liés à la rupture conventionnelle et même comme ça il on refuse. QUE FAIRE ?

Par **P.M.**, le **14/02/2014** à **22:16**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **Theona**, le **13/09/2016** à **13:38**

Bonjour je dois déménager mais comment je dois faire pour rompre mon cdi et toucher le chômage après merci

Par **P.M.**, le **13/09/2016** à **13:43**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **DRH 75**, le **13/09/2016** à **18:19**

Bonjour Theona,

Si votre déménagement est motivé par le fait de suivre votre conjoint (époux, partenaire ou concubin) qui change de résidence pour un motif professionnel, il n'y a pas de problème car c'est un motif considéré par Pôle Emploi comme légitime pour démissionner. Les allocations de chômage vous seront dues si vous remplissez les conditions d'ouverture des droits (sauf celle de la perte involontaire d'emploi, puisque la démission est légitime). Si vous avez moins de 18 ans et que vous suiviez vos parents ou votre tuteur qui déménagent, il en serait de même. Ce serait encore le cas si le changement de résidence était destiné à suivre un enfant handicapé admis dans une structure d'accueil.

D'autres cas de démission sont aussi considérés comme légitimes par Pôle Emploi : mariage ou conclusion d'un PACS entraînant un changement de résidence ; changement de résidence suite à des violences conjugales ayant entraîné un dépôt de plainte auprès du procureur de la République...

En dehors des cas de démissions reconnues légitimes par Pôle Emploi, vous pourrez tenter une demande d'allocations après quatre mois d'inscription à Pôle Emploi en prouvant une recherche très active d'emploi. Une commission décidera de la réponse. Je ne peux pas vous garantir le résultat.

A défaut de tout ce qui a été indiqué ci-dessus, il vous faudra obtenir un accord de votre actuel employeur pour une rupture conventionnelle. Mais son accord est peu évident car il serait obligé de vous verser des indemnités, alors qu'il ne souhaite pas votre départ. Dans ce cas, après un tel refus, vous pourriez proposer ce que l'on appelle dans le langage courant un « licenciement amiable » (il ne s'agit pas d'un terme juridique). Comme cela est indiqué plus haut dans d'autres interventions, il s'agit d'un licenciement pour faute grave inventée, permettant à l'employeur de faire un licenciement sans indemnité et au salarié de bénéficier des allocations de chômage. Pour en savoir plus voir

<http://licenciementpourfautegrave.fr/licenciement-amiable> . Bien sûr certains ne manqueront pas de vous dire que ce n'est pas légal... mais cela se fait fréquemment dans les entreprises. L'employeur doit monter un dossier et prendre les précautions nécessaires. Cela suppose une confiance entre l'employeur et le salarié et que l'employeur veuille bien rendre service au salarié qui veut être pris en charge par pôle Emploi.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **13/09/2016** à **18:39**

Bonjour,

Le terme de licenciement à l'amiable est complètement à proscrire et est générateur à la limite d'une fraude, il n'est dans le langage courant de certains que source de confusion notamment par des employeurs peu scrupuleux et leurs sbires pour s'exonérer des dispositions légales et ceux qui vous proposent cela feignent d'ignorer que par exemple à la suite d'un abandon de poste, ils peuvent rester des mois sans licenciement...

Quant à la démission légitime autant vous fournir l'[Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4 e\) et 26 § 1er b\) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage - Cas de démission considérés comme légitimes...](#)

Mais comme je vous l'ai dit pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un

nouveau sujet pour mieux vous informer et éviter un long texte embrouillé qui ne répond pas forcément à votre situation...

Par **DRH 75**, le **13/09/2016** à **20:59**

Bonsoir,

Je m'attendais à votre réaction pmtedforum.

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions rendant légitime une démission, sont très souvent les demandeurs de ce qu'ils appellent eux-mêmes un "licenciement amiable", à défaut d'une rupture conventionnelle. Ces salariés comprennent très bien que l'employeur ne veuille pas payer d'indemnités quand son intérêt (celui de l'employeur) serait non pas le départ du salarié, mais qu'il reste. L'employeur, généralement réticent au départ car il faut monter un dossier ce qui prend du temps, accepte souvent pour arranger le salarié, par sympathie s'il l'appréciait, ou parce que le salarié fait comprendre qu'il va traîner les pieds dans son travail... ou pire...

Par ailleurs, si l'abandon de poste est souvent utilisé comme motif du licenciement (je sais que les avocats préconisent souvent ce choix), il n'est pas le seul motif de faute grave qui est utilisé pour ce "licenciement arrangé de manière amiable". Ensuite si l'abandon de poste est choisi comme motif, quand il y a eu entente préalable, l'employeur n'aura aucune raison de faire traîner plus que nécessaire, contrairement à ce qui est souvent le cas lorsqu'il a un véritable abandon de poste et qu'alors l'employeur veut punir le salarié.

Quand un employeur veut faire partir un salarié, il le licencie (sans le faire de manière amiable), ou il propose une rupture conventionnelle. Un salarié n'aurait, en effet, aucune raison d'accepter un licenciement sans indemnités "à l'amiable" !

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **13/09/2016** à **21:18**

Bien sûr que les salariés sont conduits par des employeurs indécents et leurs sbires à adopter ce que l'on leur propose...

Vous savez fort bien travestir la réalité mais vous savez comme moi que la rupture conventionnelle a été très largement réclamée par les employeurs pour soi-disant apaiser les ruptures mais maintenant cela ne leur suffit plus, il faudrait aussi que cela soit gratuit pour eux et qu'ainsi seulement l'argent public serve à indemniser mais il faudrait quand même ne pas prendre les gens pour des imbéciles en prétendant que le dossier à constituer pour une rupture conventionnelle est trop compliqué par rapport à un abandon de poste et que c'est l'expression d'une grande sympathie que de lui conseiller un abandon de poste...

Vous allez aussi nous dire que l'employeur conseille autre chose que l'abandon de poste qui est toutefois le sujet préféré de votre site sans doute en préférant que le salarié sabote son travail ou se tourne les pouces tout en étant payé...

L'employeur n'a aucune raison non plus de se précipiter en cas d'abandon de poste puisqu'il doit de toute façon s'enquérir par plusieurs courriers de la situation réelle du salarié et de ses réelles intentions en le mettant en demeure de reprendre le travail...

D'après vous donc l'employeur est le seul à pouvoir décider du sort du salarié, soit il le licencie soit il propose une rupture conventionnelle mais il n'a pas à l'accepter lorsque c'est le salarié qui la sollicite...

Si nous avons les moindres illusions sur le sens de vos interventions nous voici fixé et le temps des seigneurs n'est pas mort comme si cela était la traduction d'un départ amiable et même aimable, pendant que vous y êtes...

Par **DRH 75**, le **14/09/2016** à **12:38**

Je n'ai jamais dit que le dossier à constituer pour une rupture conventionnelle est trop compliqué par rapport à un abandon de poste. Je parlais du « *licenciement amiable [demandé par des salariés], à défaut d'une rupture conventionnelle* » ! J'ai ensuite expliqué que l'employeur finissait par accepter malgré ses réticences de départ. Ceci ne pouvait pas concerner la rupture conventionnelle. Mais vous êtes tellement aveuglé par vos à priori que vous déformez ce que je dis. Si quelqu'un prend les autres pour des imbéciles, ce n'est pas moi. Moi, je ne prends pas vos propos pour les déformer !

Je ne prétends pas non plus que les autres vont dire ce qu'ils ne disent pas (je vous cite : « *Vous allez aussi nous dire que [...] sans doute en préférant que [...] ...* ») Bien évidemment, je ne suggère nullement « *que le salarié sabote son travail ou se tourne les pouces tout en étant payé...* ». Il existe bien d'autres motifs de faute grave, voir [exemples de fautes graves](#) Si j'ai un site sur l'abandon de poste (ce n'est pas le seul et vous le savez), je n'y exprime nullement une position favorable à l'abandon de poste. J'y explique même largement les risques pour le salarié en CDI, celui en CDD et pour l'employeur !

Ce que votre aveuglement vous empêche de comprendre :

- c'est qu'un employeur n'a aucune raison d'accepter de payer des indemnités à un salarié, qui veut quitter l'entreprise et qui devrait normalement démissionner. Je précise : sans qu'il y ait de faute de l'employeur.
- que nombreux sont les salariés qui demandent ce qu'ils appellent eux-mêmes « un licenciement amiable », à défaut d'une rupture conventionnelle.
- et que cela n'a rien à voir avec les cas, où c'est l'employeur qui souhaite le départ du salarié. Dans ces cas, l'indemnisation du salarié est évidemment juste, sauf vraie faute grave ou lourde du salarié !

Par **P.M.**, le **14/09/2016** à **14:45**

Bonjour,

Encore une fois, le licenciement amiable de toute façon n'existe pas et lorsqu'il est demandé par le salarié c'est sur incitation de l'employeur ou un sbire qui lui refuse la rupture conventionnelle et utilise ce terme impropre car si le salarié décide seul d'un abandon de poste, il est bien conscient que la procédure n'aura rien d'amiable, sauf de le prendre pour un imbécile ...

Si vous vous exprimiez plus clairement et dans des termes juridiques valables, je ne déformerais pas vos propos mais si l'employeur trouve la rupture conventionnelle moins compliquée, il n'a qu'à l'accepter et à la limite il ne se compliquera pas la vie et cela ne lui coûtera éventuellement pas plus cher que de devoir envoyer différents courriers ou de le faire faire par des sbires...

Vous prétendez ne pas déformer mes propos mais faites pire en trahissant les notions juridiques...

Il faudrait que vous expliquiez alors quelle autre faute professionnelle peut être suggérée par

l'employeur ou un sbire alors que vous-même mettez en avant l'abandon de poste car il ne s'agit pas d'énumérer simplement les différents cas de faute grave...
C'est en tout cas ce que l'on trouve au pied de tous vos messages l'abandon de poste donc si vous ne le mettez pas en avant, c'est tout comme...
Vous avez une telle conception sur la rupture conventionnelle à sens unique que cela en est affligeant...
Notre rôle sur un forum juridique n'est certainement pas d'utiliser des termes juridiquement impropres comme licenciement amiable ou licenciement conventionnel mais au contraire de les rectifier sauf si leur utilisation vous arrange pour mieux tromper le lecteur...

Par **Cricrit**, le **07/06/2017** à **18:57**

Bjr voula je suis cdi depuis 2 ans est un mois et je voudrais arrêt car je fesai 126h de travaille est maintenant je fait que 40h j'ai demandé à mon patron de me faire licen ciment à la mi able mes il veut pas du coup je vie avec 200e rien autre je peut aller travaille à partir semaine prochain pas gazoil pour travaille je sais pas comment ça va tourne je voudrais avoir mon chomage mes du coup je peut pas travaillé payer mes facture payer à manger à moi est mes enfants j'ai besoin aide aide moi ci vous m34ci

Par **P.M.**, le **07/06/2017** à **19:19**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...