

Et concrètement, comment quitter son job ?

Ca y est, après mûre réflexion, votre décision est prise : “Ciao”, “Bye bye”, “Au revoir Président”. L’auto-satisfaction vous submerge et vous avez profondément envie de claquer la porte en souriant, ou encore de simplement vous évaporer.

Intégration GIF

<http://onnarcoticswithyou.tumblr.com/post/33269320375/i-quit-with-getting-a-follow-from-justin>

Mais ce n’est pas si simple. En tant que salarié, vous êtes tenu de respecter des règles pour formaliser votre départ. On rentre dans de l’ultra-pratique, pour que vous ayez les idées bien au clair avant de vous lancer. En fonction de votre situation, de votre tempérament et aussi, un peu, de votre sens moral, plusieurs solutions s’offrent à vous.

Commençons par le commencement : **les quatre premiers scénarios s’adressent aux personnes en CDI ayant terminé leur période d’essai**. Pour les salariés protégés ou assimilés, soit les représentants du personnel élus ou par exemple les femmes enceintes, toutes ces manières de quitter son job sont également valables, mais sont parfois soumises à d’autres procédures.

1 - “Je démissionne”

Une démission implique d’assumer pleinement sa décision et d’avoir bien assuré ses arrières. Vous devrez en effet renoncer à l’allocation chômage. La procédure quant à elle, est simple : avertissez votre employeur à l’oral, par lettre recommandée, ou encore, suivant la jurisprudence, via un simple e-mail. Vous avez un devoir d’information mais vous n’êtes pas tenu de respecter une forme particulière ou bien de justifier votre démission. Une trace écrite est cependant préférable puisque la date de réception du courrier donnera le coup d’envoi du préavis.

Euh, le préavis c’est quoi ?

Sauf exceptions, en tant que démissionnaire vous êtes légalement contraint de respecter un délai entre la notification de votre départ et votre départ effectif. Sa durée varie en fonction de votre contrat et de la convention collective dont vous dépendez. Vous pouvez demander à être dispensé de ce préavis, dispense que votre employeur peut très bien accepter, ou refuser. Il est courant de voir l’employeur proposer lui-même cette dispense, dans la mesure où un salarié en poste, mais démissionnaire n’est pas forcément le plus motivé, le plus productif.

2 - “Vous êtes viré !”

On sera plutôt bref sur cette possibilité, dans la mesure où normalement, le projet de départ est bien le vôtre. Certains seraient tentés de chercher à se faire licencier pour partir tout en bénéficiant des allocations versées par Pôle Emploi. Le cas le plus courant est celui de l'abandon de poste.

Si vous ne revenez pas travailler, du jour au lendemain, et que vous ne donnez plus de nouvelles, votre employeur vous enverra plusieurs courriers, avant de vous licencier pour faute. Vous pourrez ensuite vous inscrire à Pôle Emploi. A prendre en compte : durant les semaines d'absence, vous ne serez pas payé et à l'issue de la procédure vous ne toucherez pas non plus, a priori, les indemnités de licenciement. Enfin, bien évidemment, il ne faudra pas compter sur une lettre de recommandation pour votre future recherche d'emploi.

3 - “Bon, on se met d'accord, et on signe une rupture conventionnelle”

La rupture conventionnelle est le moyen de mettre fin au contrat, à l'amiable, d'un commun accord avec votre employeur. Elle peut être proposée par l'une ou l'autre des parties et obéit à une procédure, des délais stricts. Vous ne pouvez pas l'imposer à votre employeur ; il peut donc, suite à votre demande, refuser la rupture conventionnelle. Dans le cas où elle serait acceptée parce que l'employeur trouve également son compte dans le fait que vous partiez, la rupture conventionnelle vous donnera droit à une indemnité de rupture et aux allocations chômage.

Et comment ça marche concrètement ?

Parce qu'il s'agit d'un accord, la rupture conventionnelle est négociée, au cours d'un ou plusieurs entretiens qui donneront ensuite lieu à la convention de rupture. Cette dernière fixe la date de départ et le montant de l'indemnité. Suite à cela, vous aurez un délai obligatoire de 15 jours calendaires (ça veut dire que vous comptez les dimanches aussi sur vos doigts) pour vous rétracter. A l'issue de ce délai, la convention est adressée à l'administration qui dispose de 15 jours à compter de la réception pour homologuer ou invalider la demande. Si l'administration refuse, c'est souvent à cause d'un défaut dans la procédure. Dans ce cas, vous et votre employeur en êtes informés et vous avez la possibilité de réitérer la démarche.

4 - “Je me casse, mais c'est de ta faute !”

On se place ici dans une situation bien particulière : l'employeur commet des actes ou des manquements graves et malgré vos alertes et sollicitations, rien ne s'améliore, ce qui vous

contraint à partir. Vous avez donc deux possibilités pour rompre le contrat en faisant valoir les torts de l'employeur : la résiliation judiciaire et la prise d'acte de la rupture. Pour vous donner quelques exemples, ces solutions peuvent être envisagées lorsque vous subissez une discrimination, lorsque votre contrat est modifié sans votre autorisation ou encore en cas de non-paiement des salaires.

La résiliation judiciaire ? C'est à dire ?

Pour demander la résiliation judiciaire de votre contrat vous avez la possibilité de saisir le juge du Conseil des prud'hommes. C'est lui qui évaluera la gravité de la situation, la pertinence de votre demande et qui vous donnera ou non, gain de cause. Il n'existe pas une liste officielle des "manquements les plus terribles et inimaginables" de l'employeur, ce qui fait que votre sort tiendra véritablement à la libre appréciation du juge. En cas d'acceptation, la résiliation judiciaire vous permet de percevoir vos allocations chômage dès que la rupture du contrat est prononcée. En revanche, si la demande est rejetée, retour à la case départ : le contrat se poursuit normalement. Et bonjour l'ambiance lundi matin au boulot...

Mais il y a aussi la prise d'acte de la rupture, non ?

Oui. La démarche est assez similaire. Vous sollicitez le Conseil des prud'hommes qui dispose d'un mois pour qualifier votre départ. S'il vous donne raison, que la prise d'acte est justifiée, alors votre départ est considéré comme un licenciement, vous donnant droit aux indemnités de licenciement et aux allocations chômage. Par contre, si le juge ne valide pas la prise d'acte, alors votre départ devient une démission. Là encore, soyez bien sûr d'avoir connaissance de tous les risques avant de commencer quoi que ce soit.

5 - "Ah en fait je suis en CDD moi, mais je veux partir aussi !"

Dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, les possibilités de départ ne sont pas les mêmes. Ce contrat, s'il est souvent appelé "précaire" puisqu'il ne garantit pas la sécurité de l'emploi à long-terme, présente tout de même plusieurs avantages pour qui souhaite changer.

Déjà, c'est vrai qu'il y a une date de fin sur mon contrat

Sauf cas de remplacement d'un salarié dont on ne connaît pas la date de retour, votre contrat stipule une date de fin. A l'issue du contrat, dans la majeure partie des cas, vous percevrez notamment une "prime de précarité" égale à 10% de votre rémunération brute totale perçue au cours de la période. Parfois, ça vaut le coup d'attendre. Attention, puisqu'il s'agit d'une prime de *précarité*, si jamais l'employeur vous propose de continuer en CDI et que vous refusez, cette prime ne vous est pas due.

Mais je sais que je dois quitter ce job au plus vite : comment faire ?

On parle alors de rupture anticipée du CDD. Si vous êtes embauché ailleurs en CDI, alors, après un délai de préavis fixé en fonction de la durée de votre CDD, vous pouvez quitter l'entreprise sans problème. Autre solution, vous pouvez tomber d'accord avec votre employeur et décider de mettre fin au contrat, ensemble.

Pour le reste, à part lorsqu'il y a faute, en cas de force majeure ou si le médecin du travail vous déclare inapte, il sera difficile de rompre le contrat avant son terme.

Ah d'accord, j'ai bien compris mais bon je crois que je suis dans un cas particulier, enfin j'aimerais plus d'infos...

Il existe plein de ressources sur le net, et si vraiment ça ne suffit pas, faites appel à un avocat.

On vous conseille notamment le site www.Service-Public.fr qui est super bien fait !

Et quelle chance, on vous donne ici les liens directs pour chaque sujet abordé :

[Démission d'un salarié](#)

[L'abandon de poste](#)

[La rupture conventionnelle](#)

[La résiliation judiciaire](#)

[La prise d'acte de la rupture du contrat](#)

[Fin du CDD](#)