

Refus de rupture conventionnelle

Description

Le refus de [rupture conventionnelle](#) peut résulter de la décision de l'employeur ou du salarié. Toutefois, le **consentement des deux parties est obligatoire** pour entamer la procédure. Face à cette situation, plusieurs solutions s'offrent à l'employé en CDI. Ce dernier peut :

- Essayer de convaincre son employeur ;
- Présenter sa démission ;
- Recourir à l'[abandon de poste](#).

[Télécharger notre guide sur la rupture conventionnelle](#)

Que faire face à un refus de rupture conventionnelle ?

Selon l'[article L1237-13 du code de travail](#), la rupture conventionnelle fait partie des **modes de rupture** de contrat de travail à durée indéterminée (CDI). Elle ne peut cependant aboutir que par **le biais d'un accord commun** entre l'employeur et le salarié. L'une ou l'autre partie a le droit d'accorder ou de la refuser.

Les raisons du refus de l'employeur

Le refus de rupture conventionnelle par l'employeur peut résulter de différentes raisons liées au salarié ou à l'entreprise :

- Le contrat de travail du salarié (un salarié en CDD ne peut signer une rupture conventionnelle) ;
- L'importance du salarié dans l'entreprise ;
- La situation du salarié (en congé maternité ou en congé maladie) ;
- Le coût de l'indemnité de rupture, plus élevé pour l'entreprise.

En effet, le recours à la rupture conventionnelle concerne **uniquement un salarié en CDI** dont le contrat n'est pas suspendu pour congé maternité ou maladie.

Bon à savoir : Depuis les ordonnances macron de septembre 2017, une [rupture conventionnelle de type collective](#) est possible.

Comment s'opposer au refus du salarié ?

Le refus par le salarié s'explique le plus souvent par **son désir de rester dans l'entreprise**. Parfois, l'indemnité de licenciement est plus importante que l'[indemnité de rupture](#).

L'employeur ne peut en **aucun cas obliger** un salarié à accepter une rupture conventionnelle. Il lui est cependant possible de s'entretenir avec l'employé pour s'informer sur ses motifs et arriver à un accord commun.

À noter : Le salarié peut refuser la rupture conventionnelle même s'il a déjà signé la convention si le document n'a pas encore été envoyé pour homologation. Il bénéficie également d'un délai de rétractation de 15 jours calendaires.

Convaincre son employeur face au refus de rupture conventionnelle

Pour convaincre son employeur, il convient de trouver les bons arguments. Il est important de préciser que **le salarié ne peut pas exiger la signature de la convention**, quel que soit le motif de son départ. Si les deux parties n'arrivent pas à trouver un accord commun, le salarié devra se tourner vers d'autres solutions.

Quels sont les meilleurs arguments ?

Le salarié souhaitant mettre fin à son contrat de travail par une rupture conventionnelle doit obtenir **l'accord de son employeur**. Si celui-ci refuse, il est toujours possible de le convaincre lors d'un entretien. Les meilleurs arguments face au refus par l'employeur concernent l'indemnité, la date de départ et la situation du salarié.

Évoquer l'indemnité de rupture conventionnelle

L'employeur peut être réticent à accepter la rupture conventionnelle à cause de **l'indemnité à payer**. Pour le convaincre, le salarié doit prouver que le garder dans l'entreprise coûte plus cher à l'entreprise que le laisser partir. Il s'agit surtout d'expliquer que l'indemnité à verser n'est pas si importante.

Parler de la date de départ

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, aucun [préavis](#) n'est exigé. Les deux parties peuvent donc **convenir de la date de départ** permettant à l'employeur de trouver un remplaçant. Dans ce cas, il faut montrer sa motivation à former le nouvel employé et à effectuer la passation en bonne et due forme. L'employeur peut alors exposer ses arguments pour convaincre l'employeur d'accorder la rupture conventionnelle.

Évoquer les avantages de l'entreprise par rapport à son départ

Face au refus de rupture conventionnelle par l'employeur, il peut être efficace de parler des avantages qu'apporte le départ du salarié de l'entreprise : par exemple l'embauche d'une personne plus qualifiée ou justifiant d'une plus grande expérience sur le poste.

Quelles autres possibilités ?

Si l'employeur refuse toujours d'accorder la rupture conventionnelle, il existe d'autres solutions pour quitter l'entreprise. Les alternatives sont :

- L'abandon de poste :
- La démission.

Avant de démissionner ou d'abandonner son poste, il est vivement recommandé de peser les pour et les contre.

Quelles sont les solutions pour remplacer la rupture conventionnelle ?

Si l'employeur ou le salarié persiste à refuser la rupture conventionnelle, il est possible de se tourner vers d'autres solutions. L'employé peut choisir entre la **démission ou l'abandon de poste**. L'employeur peut procéder au [licenciement](#). Avant d'entreprendre les démarches, il convient de s'informer sur les avantages et inconvénients de chaque solution.

La démission

La démission est une forme de rupture de contrat de travail à l'initiative du salarié. Elle ne nécessite pas l'accord de l'employeur qui ne peut pas la refuser. Sa réalisation doit suivre une certaine procédure légale.

Démission : conditions

La démission ne peut être entreprise que par les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI). Cette procédure relève de **la décision unique de l'employé** qui souhaite rompre son contrat. Aucune justification n'est nécessaire lors du dépôt de la [lettre de démission](#).

Démission : points de vigilance

Une démission posée pour nuire l'employeur est qualifiée d'abusives. Dans ce cas, **le salarié peut être tenu de verser des dommages et intérêts** par décision du conseil des prud'hommes. Aussi, si la démission résulte d'une menace ou d'une contrainte quelconque de la part de l'employeur, elle sera assimilée à un licenciement ou qualifiée de démission déguisée.

Démission : procédure

Le salarié qui souhaite démissionner doit prévenir son employeur à l'oral ou à l'écrit. La rédaction d'une lettre de démission est cependant recommandée pour disposer d'une preuve.

À noter : Le salarié peut se rétracter et rester dans l'entreprise.

Démission : allocation de chômage

Le salarié qui démissionne de son poste peut bénéficier des allocations de chômage si celle-ci est justifiée par des motifs légitimes :

- Démission d'un salarié de moins de 18 ans souhaitant suivre ses parents ;
- Démission justifiée par le déménagement du conjoint ;
- Démission justifiée par un déménagement pour suivre un enfant handicapé ;
- Démission d'un salarié subissant des violences conjugales ;
- Démission justifiée par un déménagement suite à un PACS ou un mariage.

Démission vs rupture conventionnelle

Ne nécessitant pas de préavis et faisant bénéficier d'une **indemnité de rupture et du droit aux allocations de chômage**, la rupture conventionnelle se montre plus avantageuse que la démission sauf sur un point. Le salarié souhaitant démissionner n'a pas besoin de l'accord de l'employeur, ce qui n'est pas le cas pour une rupture conventionnelle.

L'abandon de poste

L'abandon de poste est une autre alternative à la rupture conventionnelle en cas de refus de l'employeur. Il correspond à une absence injustifiée, répétée et prolongée au travail sans l'autorisation de l'employeur. Le motif d'un abandon de poste est souvent lié au besoin du salarié de **quitter rapidement son emploi**.

Abandon de poste : fonctionnement

L'abandon de poste permet à un salarié de quitter rapidement son emploi dans une entreprise, et ce, sans effectuer de formalités. Si l'employeur décide de renvoyer le salarié suite à des absences injustifiées et répétées, celui-ci peut recevoir des indemnités de chômage.

Abandon de poste : risques

L'abandon de poste n'est pas sans risque. Il peut être **requalifié en démission**. Dans ce cas, le salarié n'a pas droit aux allocations de chômage. En cas d'abandon de poste, l'employeur dispose de deux mois pour licencier le salarié. Pendant ce délai, il peut retenir son salaire. Si l'absence prolongée porte préjudice à l'entreprise, celui-ci peut **licencier le salarié pour faute grave**. Dans ce cas, celui-ci n'a plus droit aux indemnités de licenciement. Un abandon de poste peut ternir la réputation du salarié.

Abandon de poste vs rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à un salarié de mettre fin à son contrat de travail sans litige avec l'employeur, ce qui n'est pas toujours le cas pour un abandon de poste. Ces deux solutions permettent de quitter son emploi sans préavis.

Le licenciement

En cas de refus de rupture conventionnelle par le salarié, l'employeur peut procéder à un licenciement. Il peut ainsi rompre le contrat de travail de l'employé pour **faute, inaptitude ou insuffisance professionnelle**. Si l'entreprise fait face à des soucis financiers, un [licenciement économique](#) est aussi possible.

Licenciement : conditions

Le licenciement correspond à la rupture de contrat à l'initiative de l'employeur. Il doit être justifié par un motif sérieux et réel. L'employeur doit tenir le salarié informé sur sa décision.

Licenciement : motifs

L'employeur peut évoquer plusieurs motifs de licenciement afin de rompre le contrat de travail d'un salarié. Il peut procéder à un :

- Licenciement pour motif économique ;
- [Licenciement pour inaptitude physique](#);
- Licenciement pour faute ;
- Licenciement sans faute ;
- Licenciement pour motif personnel.

Licenciement vs rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet de [rompre le contrat de travail d'un salarié à l'amiable](#), si le licenciement relève de la décision unique de l'employeur. Dans la plupart des cas, l'employeur doit **verser une indemnité de licenciement** à l'employé en plus de son salaire et de ses droits pendant la durée du préavis. La rupture à l'amiable peut alors revenir moins chère.

Les avantages et inconvénients des autres solutions

L'abandon de poste, la démission et le licenciement présentent des avantages et des inconvénients. Avant de refuser la rupture conventionnelle, il est important de comparer ces différentes solutions.

Abandon de poste : avantages et inconvénients

Le principal avantage d'un abandon de poste concerne surtout sa célérité, mais cette solution présente **d'énormes risques**.

Avantages :

- Possibilité de quitter rapidement le poste ;
- Absence de préavis ;
- Possibilité de bénéficier d'indemnités de chômage dans le cas d'un licenciement après abandon de poste ;
- Décision unilatérale du salarié.

Inconvénients :

- Risque de licenciement pour faute grave ;
- Risque de requalification de l'abandon de poste en démission ;
- Mise à mal de la réputation du salarié.

Démission : avantages et inconvénients

Le principal inconvénient d'une démission réside dans **la perte des allocations de chômage et des indemnités**.

Avantages :

- Décision unilatérale du salarié ;
- Permet de quitter son emploi en bon terme ;
- Salaire et droit maintenus pendant la durée du préavis.

Inconvénients :

- Préavis obligatoire ;
- Pas d'indemnités ni d'allocations de chômage (sauf démission légitime).

Licenciement : avantages et inconvénients

Le licenciement est surtout avantageux pour le salarié qui perçoit une **indemnité de licenciement** dans la majorité des cas. Pour l'employeur, cette solution présente des avantages et des inconvénients.

Avantages :

- Pas d'indemnité de rupture ;
- Décision unilatérale de l'employeur.

Inconvénients :

- Obligation de présenter des motifs de licenciement ;
- Versement d'indemnités de licenciement.

Tableau comparatif des différentes solutions

Avant de refuser ou d'accorder une rupture conventionnelle, il est important de s'informer sur les différentes solutions permettant de mettre fin à un contrat de travail.

	Rupture conventionnelle	Abandon de poste	Démission	Licenciement
Initiative de rupture	Par accord commun	Salarié	Salarié	Employeur
Présentation de motif	Aucun	Aucun	Aucun	Oui
Obligation de passer par un entretien	Oui	Non	Non	Oui
Formaliser la rupture	Oui (convention de rupture à l'amiable)	Non	Non (recommandé)	Oui (lettre de licenciement)
Préavis	Non	Non	Oui	Oui
Indemnités	Indemnité de rupture	Non	Non	Indemnité légale de licenciement
Allocations de chômage pour le salarié	Oui	Selon le cas	Non (sauf démission légitime)	Oui