

Cfdt:

Réponses à emporter

#RéponsesàEmporter

La rupture du CDI :

à mon initiative ou à celle de mon employeur,
qu'est-ce que ça change ?

La rupture du CDI : c'est quoi ?

Pour les salariés du secteur privé, le Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être rompu soit à l'initiative du salarié (c'est une **démission**), soit à l'initiative de l'employeur (c'est un **licenciement**), soit à la suite d'un accord entre les deux parties (c'est une **rupture conventionnelle**). La démission, la rupture conventionnelle, le licenciement, qui entraînent tous la rupture du contrat de travail, peuvent intervenir soit dans un cadre individuel, soit au terme d'une procédure collective (c'est-à-dire concernant de multiples personnes de l'entreprise).

Je romps mon CDI ou mon employeur le rompt :

quels sont mes obligations, mes droits ?

Les droits du salarié diffèrent selon que la rupture est à son initiative ou à celle de son employeur.

À votre initiative : la démission n'entraîne aucune indemnité de rupture, elle ne donne pas non plus droit aux allocations chômage, sauf dans certains cas précis où elle est considérée comme légitime par Pôle emploi (17 cas possibles, le plus connu : démission pour suivre son conjoint). La démission n'a pas à être motivée ni acceptée par votre employeur, aucune procédure particulière n'est prévue par la loi. Toutefois, il est préférable de lui signifier votre démission par lettre recommandée avec accusé de réception (un modèle de lettre est à votre disposition sur le site www.cfdt.fr). Vous devrez effectuer un préavis, dont la durée est généralement fixée par la convention collective et précisée dans votre contrat de travail.

Attention, dans le cadre de la démission pour Projet professionnel, ne démissionnez pas avant d'avoir monté votre dossier et de l'avoir fait valider par la commission dédiée (voir fiche [Reconversion professionnelle](#)).

Réponses à emporter

À l'initiative de l'employeur, le licenciement pour motif économique (individuel ou collectif), ainsi que le licenciement pour autre cause, entraînent le versement d'une indemnité de licenciement (à l'exception d'un licenciement pour faute grave ou lourde) et donne droit aux allocations chômage. Pour un licenciement individuel, faites-vous accompagner lors de l'entretien préalable au licenciement par un représentant CFDT du personnel de l'entreprise, ou un conseiller du salarié extérieur à l'entreprise. La lettre de licenciement n'interviendra qu'après cet entretien. Vous pourrez contester un licenciement abusif devant le Conseil des prud'hommes.

- Lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif pour motif économique, la procédure diffère selon le nombre de licenciements et la taille de l'entreprise. Dans les entreprises ou établissements d'au moins 50 salariés, l'employeur qui envisage de licencier au moins 10 salariés, au cours d'une même période de 30 jours, doit mettre en place un PSE (Plan de sauvegarde de l'emploi).
- Lorsqu'il s'agit d'un licenciement économique le salarié bénéficiera soit de la mise en œuvre d'un congé de reclassement (dans les entreprises ou groupes d'au moins 1000 salariés dont le siège social est situé en France), soit du Contrat de sécurisation professionnelle, ou CSP ([voir fiche CSP](#)).

Les dispositions du licenciement individuel s'appliquent aussi à la rupture d'un contrat de chantier ou d'opération qui est un CDI (entretien préalable, notification, préavis, indemnité de licenciement, remise d'un certificat de travail, attestation de Pôle emploi, solde de tout compte).

La rupture du contrat de travail peut également intervenir d'un commun accord entre vous et votre entreprise dans le cadre d'un **congé de mobilité ou d'une rupture conventionnelle individuelle ou collective**. Ces ruptures ouvrent droit au versement d'une indemnité de rupture (qui ne peut être inférieure à l'indemnité légale de licenciement) et aux allocations chômage dans les conditions de droit commun.

Dans tous les cas, lorsque vous n'avez pu prendre la totalité de vos congés payés dûs, vous avez droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le mot de la CFDT

Ne restez jamais seul pour vivre la rupture de votre contrat de travail !

Attention aux décisions trop rapides en la matière, la rupture d'un commun accord notamment ouvre plus de droits qu'une démission.

Vos représentants CFDT sont en mesure de vous accompagner avant, pendant et après la rupture de votre CDI. Ils peuvent aussi vous diriger vers un Conseiller en évolution professionnelle, extérieur à l'entreprise. Il s'agit d'un service d'accompagnement gratuit et personnalisé obtenu par la CFDT pour vous aider à réfléchir et construire votre projet professionnel (cf. RAE sur le Conseil en évolution professionnelle).

Lorsque cela est possible, la CFDT vous conseille de bien préparer votre reconversion avant de rompre votre contrat de travail. Plusieurs dispositifs, pour sécuriser votre parcours professionnel, peuvent être mobilisés avant la rupture du contrat de travail : le bilan de compétences, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) et différents dispositifs de reconversion professionnelle...

CFDT.FR



REJOIGNEZ-NOUS

CFDT.FR/ADHESION

