

Fiche n° 5 - La démission en 8 questions

19 juin 2017



Le salarié peut-il « démissionner » dans le cadre d'un CDD ?

Oui, mais à condition de justifier d'une embauche en contrat à durée indéterminée.

Il ne s'agit d'ailleurs pas d'une démission (ce terme étant communément réservé à la rupture par le salarié de son contrat à durée indéterminée), mais d'une rupture anticipée autorisée d'un CDD.

En dehors de ce cas, à la demande du salarié, l'employeur peut donner son accord à l'interruption du contrat avant le terme prévu. Les deux parties signent alors une rupture anticipée d'un commun accord.

En cas de faute grave de l'employeur (non-versement des salaires, harcèlement...), le salarié peut rompre son contrat (prise d'acte) ou demander au juge de le rompre (résiliation judiciaire). La rupture du contrat peut être qualifiée par le conseil de prud'hommes en rupture aux torts de l'employeur.

Les titulaires de certains contrats à durée déterminée de type particulier ont la faculté de mettre un terme à leur contrat de travail pour occuper un autre emploi, suivre une formation (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat initiative emploi) ou parce qu'ils ont obtenu le diplôme ou le titre préparé (contrat d'apprentissage, sous réserve d'informer son employeur par écrit au moins 2 mois à l'avance).

Est-il possible de faire requalifier une démission ?

Lorsque c'est le comportement de l'employeur qui mène le salarié à démissionner (non-paiement du salaire, harcèlement...), il est possible de faire requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse. La lettre de démission, ou un autre écrit dans un temps proche, doit alors être motivée sur les torts de l'employeur.

De même, une démission obtenue par menaces, contraintes ou résultant d'un état inhabituel (désarrot, dépression, colère...) peut éventuellement être requalifiée en licenciement abusif par le juge.

Comment présenter une démission ?

Le code du travail ne prévoit aucune forme particulière pour présenter sa démission : elle peut être verbale, écrite ou résulter d'un comportement non équivoque du salarié. Toutefois, pour éviter les contestations sur l'intention même de démissionner ou sur la date de la fin du contrat de travail, le salarié a intérêt à remettre sa démission par écrit, si possible par lettre recommandée avec avis de réception (certaines conventions collectives le prévoient d'ailleurs). L'écrit permet également de définir le début du préavis. La démission ne peut être exigée par avance, par exemple, lors de la signature du contrat de travail ou au cours de son exécution. La démission doit être unilatérale. Ainsi, la démission arrachée sous la menace de poursuite pénale n'est pas valable. La démission doit être réfléchie. Une démission résultant d'un état psychologique anormal n'est pas valable.

L'absence prolongée du salarié est-elle une démission ?

La démission ne se présume pas. En cas d'absence injustifiée de l'entreprise, il n'est pas possible pour l'employeur de considérer le salarié comme démissionnaire. Il convient dans ce cas de demander à l'intéressé les raisons de son absence. S'il ne répond pas dans un délai raisonnable, l'employeur peut engager une procédure de licenciement. Ainsi, une salariée qui, après une observation, avait quitté son travail et n'avait pas réintégré l'entreprise les jours suivants, n'a pas été considérée par la Cour de cassation comme démissionnaire.

Le refus, par le salarié, d'accepter un changement des conditions de travail est-il une démission ?

Le refus du salarié d'accepter un changement des conditions de travail ne constitue pas une démission. Il s'agit d'un manquement aux obligations du contrat que l'employeur peut sanctionner, au besoin, par un licenciement pour faute.

La démission permet au salarié de rompre son contrat de travail à durée indéterminée de sa propre initiative, à condition de manifester clairement sa volonté de démissionner et de respecter le délai de préavis éventuellement prévu, sauf dispense de l'employeur.

Des facilités de recherche d'emploi peuvent être prévues par la convention collective.

Certaines conventions collectives prévoient que le salarié est libre de son préavis lorsqu'il a retrouvé un autre emploi.

L'ensemble des fiches « Connaître ses droits pour les faire appliquer » est disponible à cette adresse : <http://www.solidaires.org/!Les-fiches-Connaître-ses-droits->

Solidaires, un outil au service des salarié-es... quel que soit leur statut !

Les syndicats membres appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, éducation, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports...

Solidaires entend mettre en œuvre un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-es et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de force pour contrer les politiques libérales ;
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-es, chômeur-euses, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de la Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union syndicale
Solidaires

La démission en 8 questions

Fiche n° 5



Connaître ses droits pour les faire appliquer

Mise à jour mai 2017

CeFi Solidaires

Faut-il respecter un préavis ?

Sauf cas particuliers ci-dessous, le préavis, lorsqu'il est prévu, doit toujours être effectué. Si le salarié n'exécute pas son préavis, l'employeur peut lui en réclamer le paiement devant le conseil de prud'hommes.

Cas particuliers

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis.

Tout salarié peut démissionner pour élever son enfant à l'issue du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'à deux mois après l'arrivée de l'enfant au foyer sous réserve d'en informer son employeur 15 jours à l'avance.

Le salarié peut également être dispensé de préavis :

- À sa demande et après acceptation de l'employeur (un écrit est conseillé). Dans ce cas, l'indemnité de préavis n'est pas due ;
- À la seule initiative de l'employeur. Celui-ci doit alors verser l'indemnité compensatrice de préavis.

Attention : la période de préavis non exécutée ne sera jamais indemnisée par Pôle emploi.

Contrairement au préavis de licenciement, la loi ne fixe pas la durée du préavis de démission et prévoit simplement qu'elle est déterminée par la convention ou l'accord collectif de travail applicable, ou par les usages pratiqués dans la localité ou la profession. Pour les ouvriers/employés, la durée du préavis de démission est généralement inférieure au préavis de licenciement.

Et les heures pour recherche d'emploi ?

La loi n'en prévoit pas. En revanche, certaines conventions collectives organisent en faveur des salariés licenciés (plus rarement pour ceux qui donnent leur démission) des temps d'absence - rémunérés ou non - pour rechercher un emploi pendant le préavis.



Quelle est la situation du salarié à la fin du contrat ?

À l'issue du contrat de travail, lorsque le préavis est achevé, le salarié est libre de tout engagement vis-à-vis de son employeur.

Toutefois, certaines obligations particulières peuvent subsister : tel est le cas lorsque le contrat contient une clause de non-concurrence ou une clause de dédit-formation. Si elles ne sont pas abusives, ces clauses sont applicables.

L'employeur doit obligatoirement remettre au salarié un certificat de travail et une attestation destinée à lui permettre de faire valoir ses droits éventuels aux allocations d'assurance chômage (attestation Pôle emploi). Pour les salariés du BTP, l'employeur doit également délivrer un certificat de congés payés.

La démission n'ouvre pas droit à une indemnisation au titre de l'assurance chômage sauf si elle est considérée comme légitime : démission pour suivre son conjoint qui occupe un nouvel emploi, en cas de non-paiement des salaires, victime d'actes délictueux dans l'exercice de son métier...

Toutefois, en cas de démission pour un motif autre que ceux considérés par le régime d'assurance chômage comme légitimes, il est possible d'obtenir une indemnisation 4 mois après la fin du contrat de travail. Il faut pour cela être en mesure de prouver une recherche active d'emploi pendant ce délai et saisir l'instance paritaire régionale qui siège auprès de chaque direction régionale de Pôle emploi. Au vu des efforts fournis pour retrouver un emploi, cette instance décidera d'attribuer ou non les allocations.

Le salarié dont la démission est reconnue comme légitime bénéficie, à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail et au maximum pendant 12 mois, du maintien des garanties santé et prévoyance dans les conditions antérieures. Il en est informé vis le certificat de travail.

Pour télécharger cette Fiche, cliquez dans "Documents joints"

- Emplacement : inFORMER LES SALARIÉ-ES > Connaître vos droits > Les fiches Connaître ses droits >
- Adresse de cet article :
<https://solidaires.org/Fiche-no-5-La-demission-en-7-questions>