



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/La-demission-d-un-salarie-en-CDI>

La démission d'un salarié en CDI

- Droit du travail
- La rupture du contrat



Date de mise en ligne : lundi 30 mai 2016

Description :

La démission est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. La démission est à l'initiative du salarié.

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Selon la loi, la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié sous CDI manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin à son contrat de travail.

La démission ne concerne que les salariés en CDI. En effet, les salariés en CDD ou en contrat d'intérim ne peuvent prendre l'initiative de rompre leur contrat que dans le cas où ils ont trouvé un autre emploi en CDI, on parle alors de « rupture anticipée autorisée » et non de démission.

La démission est un mode de rupture du contrat de travail relativement simple à mettre en oeuvre : le salarié n'a aucun motif à invoquer pour justifier de la rupture de son contrat, il doit seulement signifier sa volonté de démissionner de manière claire et non équivoque à son employeur.

Concernant les conséquences d'une démission, celles-ci sont de plusieurs ordres :

- ▶ le salarié démissionnaire devra respecter un préavis avant de quitter son poste de travail
- ▶ le salarié ne percevra aucune indemnité de rupture, en revanche il aura droit au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés.
- ▶ le salarié démissionnaire ne sera en principe pas pris en charge par l'assurance chômage. Cependant, il existe des cas de démission considérés comme légitimes par Pôle emploi et ouvrant droit à aux allocations chômage.

La mise en oeuvre de la démission

La démission d'un salarié ne se présume pas, elle devra dans tous les cas être prouvée par l'employeur qui l'invoque. Le Code du travail ne prévoit pas de formalités particulières à accomplir. Ainsi, la démission peut être verbale ou écrite. **La seule exigence prescrite par la loi est que le salarié doit exprimer clairement et de manière non équivoque sa volonté de quitter son poste de travail.**

Par exemple, une lettre dans laquelle un salarié formule des reproches à son employeur ne peut être assimilée à une démission, car dans ce cas il n'est pas clairement exprimé que ce désaccord le pousse à quitter son poste.

Autre exemple : un salarié, qui est absent de manière prolongée sans fournir de justificatifs ou d'explications, ne peut être considéré comme démissionnaire par son employeur car son absence ne signifie pas forcément qu'il souhaite quitter son poste. Il y a dans ce cas une ambiguïté et l'on ne peut considérer que l'absence prolongée du salarié est une démission non équivoque. Dans ce cas de figure, l'employeur devra contacter l'intéressé et en l'absence de réponse de sa part, il pourra engager une procédure de licenciement.

Pour des raisons de preuve, il est toujours préférable de présenter sa démission par écrit et d'inscrire de manière expresse le mot « démission » dans la lettre. La volonté du salarié sera alors clairement identifiable.

Les conséquences de la démission pour le salarié

1) Le respect d'un préavis de démission

Afin de permettre à l'employeur de lui trouver un remplaçant et de s'organiser, le salarié démissionnaire doit respecter un préavis avant de quitter l'entreprise. La présentation d'une lettre de démission n'autorise pas le salarié à quitter l'entreprise immédiatement, car il commettrait dans ce cas une faute. L'employeur serait alors en droit de réclamer devant le Conseil des prud'hommes le paiement des jours qu'il n'a pas exécuté au titre de son préavis.

Contrairement au licenciement, la loi ne fixe aucune durée légale de préavis pour la démission et renvoie aux conventions et aux accords collectifs de travail le soin de déterminer cette durée. Il convient donc de se reporter à la convention collective applicable à son secteur d'activité pour connaître la durée du préavis à respecter. De manière générale, il est souvent prévu que ce préavis est d'une semaine pour les ouvriers, d'un mois pour les employés et agent de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Le salarié peut néanmoins se faire dispenser de préavis par son employeur. Cette demande peut par exemple être formulée quand le salarié a trouvé du travail dans une autre entreprise. L'employeur n'est pas obligé d'accepter, mais s'il accorde la dispense, le salarié est autorisé à quitter l'entreprise sans délai.

2) L'absence de versement d'indemnité de rupture, mais le droit à l'indemnité de congés payés

Puisque le salarié quitte son emploi de sa propre initiative, aucune indemnité de rupture ne lui sera versée pour compenser son départ comme c'est le cas pour le licenciement. En revanche, le salarié aura droit à une indemnité de congés payés. Cette indemnité vise à compenser financièrement les congés payés que le salarié a acquis mais n'a pas pu prendre en raison de la rupture de son contrat.

3) La non prise en charge par l'assurance chômage, sauf en cas de démission légitime

L'assurance chômage vise à dédommager de la perte involontaire d'emploi (licenciement, fin de CDD...). De ce point de vue, lorsque le salarié a lui-même mis fin à ses fonctions, il ne sera pas indemnisé par Pôle emploi.

Cependant, il existe des exceptions à cette règle. Dès lors que la démission est qualifiée de légitime par Pôle emploi, le salarié démissionnaire pourra percevoir des allocations chômage. De plus, même si la démission n'est pas considérée comme légitime, le salarié pourra demander le réexamen de son dossier par Pôle emploi à l'issue de 4 mois de chômage.

Les démissions légitimes ouvrant droit aux allocations chômage

Plusieurs types de démission sont considérés comme légitimes par Pôle emploi :

- ▶ La démission en raison d'un déménagement motivé pour suivre son conjoint, suivre ses parents (lorsque le salarié est mineur), fuir son conjoint lorsque le salarié est victime de violence conjugale ou encore placé son enfant handicapé dans un structure éloigné de son lieu d'emploi.
- ▶ La démission en raison d'une embauche en CDD ou en CDI dans une autre entreprise
- ▶ La démission en raison du non-paiement du salaire par l'employeur. Pôle emploi exige néanmoins que le salarié ait effectué les démarches nécessaires auprès du Conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de son dû (ordonnance de référé du Conseil de prud'hommes condamnant l'employeur à versé les sommes dues).
- ▶

La démission d'un salarié en CDI

La démission en raison de violences subies au sein de l'entreprise (violences physiques, harcèlement moral ou sexuel...). Un dépôt de plainte doit avoir été déposé par le salarié victime de ces violences.

- ▶ La démission en raison de la conclusion d'un contrat de service civique ou d'un contrat de volontariat (volontariat associatif ou de solidarité international) d'une durée d'un an minimum

La possibilité d'obtenir des allocations après 4 mois de chômage

Lorsque le demandeur d'emploi a démissionné de son poste et n'a toujours pas trouvé d'emploi après 4 mois de chômage, il pourra demander à Pôle emploi d'examiner son dossier afin d'obtenir le versement d'allocations chômage. Il devra alors justifier de recherches actives d'emploi ou d'avoir effectué des démarches pour entreprendre des actions de formation. Il reviendra à Pôle emploi de décider si la situation du demandeur d'emploi justifie le versement des allocations chômage.