

LA DEMISSION

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

Sa définition a été précisée par la Cour de Cassation : « La démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail. ».

Finalement, la jurisprudence retient 4 éléments pour que la rupture du contrat de travail soit qualifiée de démission :

- Il faut tout d'abord que le salarié bénéficie d'un contrat de travail à durée indéterminée. La démission ne peut pas s'appliquer, pour un salarié, bénéficiant d'un contrat à durée déterminée.
- La rupture doit avoir un caractère unilatéral et être de la seule volonté du salarié. Ainsi, un salarié n'a pas besoin de recueillir l'accord de son employeur pour démissionner. Compte tenu d'un acte unilatéral ne nécessitant pas l'accord de l'employeur, une fois posée le salarié ne peut pas rétracter sa démission sauf accord de son employeur.
- La démission ne doit pas être équivoque. Il faut une volonté claire du salarié de rompre son contrat de travail. Le fait pour un salarié de ne pas reprendre son poste après la fin d'un arrêt maladie, ou de ne pas revenir après ses congés ne constitue pas une volonté non équivoque de démissionner.
- La démission doit résulter de motifs et convenances personnels et non de fautes ou de reproches que le salarié pourrait faire à son employeur. A ce titre, le salarié n'a pas l'obligation de faire connaître les raisons de sa démission.

La réunion de ces 4 critères est importante pour que soit validée juridiquement la démission et que la rupture à l'initiative du salarié ne soit pas requalifiée par les Tribunaux aux torts de l'employeur.

En effet, la démission est à distinguer d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison du comportement fautif de l'employeur dans le cadre de l'exécution du contrat de travail. Le salarié reproche alors dans sa démission divers griefs à l'employeur correspondant à des violations des règles du code du travail notamment.

Or, une telle démission peut être requalifiée, à l'initiative du salarié, en prise d'acte de rupture par les Tribunaux.

Dans ce cas-là, le contrat de travail sera toujours considéré comme rompu mais la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et donc le salarié obtiendra la condamnation de son employeur à diverses indemnités de fin de contrat mais surtout des dommages et intérêts.

Si le salarié dispose d'une liberté de démissionner, celui-ci devra respecter un préavis.

La durée de ce préavis n'est pas fixée par la Loi.

Il convient ainsi de se référer en priorité à la convention collective, les usages puis le contrat de travail. Le salarié, lorsque la durée de préavis est prévue notamment par la convention collective ou son contrat de travail, ne pourra pas donner sa démission en prévoyant un préavis plus long.

Pour exemple, la convention collective prévoit un préavis d'un mois en cas de démission, le salarié ne peut pas remettre sa démission à son employeur en précisant qu'il quittera la société dans 3 mois.

Dans ce cas-là, l'employeur pourra considérer que le contrat de travail cesse de produire ses effets à l'issue de la durée de préavis prévue par la convention collective et non celle allongée du salarié.

Il est nécessaire de noter qu'un salarié peut faire l'objet d'un licenciement pour faute grave durant la réalisation de son préavis après avoir démissionné, si effectivement le salarié a manqué à ses obligations.

Le salarié qui n'effectue pas son préavis lors de sa démission engage sa responsabilité et l'employeur a droit à une indemnité égale à la rémunération qu'aurait dû toucher le salarié jusqu'à la fin de son préavis. Cette indemnité étant forfaitaire, l'employeur n'aura pas besoin de démontrer un préjudice mais juste le non-respect du préavis par son salarié.

Inversement, l'employeur est tenu de respecter ce préavis et donc de le régler à son salarié démissionnaire en lui donnant du travail.

Le salarié et l'employeur peuvent également s'entendre pour une dispense de préavis, rémunérée ou non. Il existe également des dispenses légales de préavis comme pour le salarié qui démissionne à l'issue d'un congé pour la création d'entreprise.

En cas de survenance d'une cause de suspension du contrat de travail durant le préavis du salarié démissionnaire comme un accident du travail, le préavis se trouve également suspendu. A l'issue de la période de suspension, le reste du préavis sera à exécuter.

Enfin, la démission a des conséquences différentes par rapport au licenciement s'agissant de l'indemnisation du chômage par Pôle emploi.

En effet, le salarié démissionnaire, à l'inverse du salarié licencié, n'a pas droit aux allocations chômage, sauf cas de démissions considérées comme légitimes comme par exemple une démission pour suivre son conjoint muté.

Si le salarié démissionnaire n'entre pas dans le cadre des démissions considérées comme légitimes, sa situation pourra être examinée par Pôle Emploi, de nouveau, après 121 jours de chômage. Celui-ci devra justifier notamment de son inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, du bénéfice d'une activité antérieure suffisante pour une ouverture de droits, d'une recherche active de travail...

NOTRE INTERVENTION :

Comme vu ci-dessus, la démission reste une procédure à surveiller et dont il faut éviter tout dérapage pour permettre une rupture du contrat de travail dans les meilleures conditions, tant pour le salarié que pour l'employeur.

Le cabinet MAATEIS, société d'avocats, vous conseille en cas de volonté de démission ou de démission avérée en vous apportant son expertise.



MAATEIS
Société d'Avocats
8 Rue Paul Louis Lande, 33000 BORDEAUX
1, Place André Maurois 24000 PÉRIGUEUX
14-16, Rue Lartigotte 33360 CARIGNAN DE BORDEAUX
Tél. : 05.56.44.23.50 - Fax : 05.56.79.30.24
maateis@avocats-maateis.fr