

Peut-on « 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 réservé à la rupture par le/la salarié-e de son contrat à durée indéterminée), mais d'une rupture anticipée autorisée d'un contrat à durée déterminée (CDD).

En dehors de ce cas, l'employeur peut autoriser 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/la salarié-e peut rompre son contrat (prise d'acte) ou demander au juge de le rompre (résiliation judiciaire). La rupture du contrat peut être requalifiée 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/la salarié-e 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 (désarroi, dépression, colère...) peut éventuellement être requalifiée en licenciement abusif par le juge.

La démission est « un acte unilatéral par lequel le/la salarié-e manifeste de façon claire, sérieuse et non équivoque sa volonté de rompre le contrat de travail ». Sauf dispense de l'employeur, le/la salarié-e doit respecter un préavis. Toutefois, certaines conventions collectives prévoient que le/la salarié-e est libre de son préavis lorsqu'il/elle a retrouvé un autre emploi. Des facilités de recherche d'emploi peuvent être prévues par la convention collective.

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

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

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

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salarié-e-s et transformation de la société :

- Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.
- Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salarié-e-s, chômeur-euse-s, 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 !

Contactez Solidaires :

Dans votre département : <https://solidaires.org/Les-Solidaires-locaux>

Dans votre secteur professionnel : <https://solidaires.org/Les-structures-de-branche>

Cefi Solidaires

N°5
Oct. 2020

La démission

en 8 questions



Union syndicale
Solidaires

Union syndicale Solidaires
31 rue de la Grange aux Belles 75010 Paris
solidaires.org

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/de la salarié-e. Toutefois, pour éviter les contestations notamment sur la date de la fin du contrat de travail, le/la salarié-e 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. **Elle doit être unilatérale.** Ainsi, la démission arrachée sous une menace quelconque n'est pas valable. **Elle doit être réfléchie.** Une démission résultant d'un état psychologique anormal n'est pas valable.

L'absence prolongée du/de la salarié-e est-elle une démission ?

La démission ne se présume pas. Sauf circonstances caractérisant l'intention de démissionner, l'absence injustifiée du/de la salarié-e n'équivaut pas à elle seule à une démission (mais peut conduire à un licenciement pour faute), même en période d'essai ou si le/la salarié-e travaille pour une autre entreprise. Le fait de réclamer ses documents de fin de contrat ne manifeste pas non plus d'une volonté claire et non équivoque de démissionner.

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

Cela 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.

Faut-il respecter un préavis ?

Sauf cas particuliers, le préavis, lorsqu'il est prévu, doit toujours être effectué. Si le/la salarié-e n'exécute pas son préavis, l'employeur peut réclamer des dommages et intérêts 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-e salarié-e peut démissionner pour élever son enfant à l'issue du congé de maternité, paternité 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/la salarié-e peut également être dispensé-e 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, sauf en période d'essai, **la loi ne fixe pas la durée du préavis de démission** et prévoit simplement qu'elle est déterminée par convention ou accord collectif, ou par les usages pratiqués dans la localité ou la profession. Pour les ouvrier-e-s et employé-e-s, 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 salarié-e-s licencié-e-s (plus rarement pour ceux/celles qui donnent leur démission) des temps d'absence – rémunérés ou non – pour rechercher un emploi pendant le préavis.

Quelle est la situation du/de la salarié-e à la fin du contrat ?

À l'issue du contrat de travail, lorsque le préavis est achevé, le/la salarié-e 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/à la salarié-e 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 salarié-e-s du BTP (Bâtiment et Travaux Public), l'employeur doit également délivrer un certificat de congés payés.

La démission n'ouvre pas droit à une indemnisation de l'assurance chômage sauf si elle est considérée comme légitime : démission pour suivre son/sa conjoint-e ; en cas de non-paiement des salaires ; ou sous réserve d'une plainte en cas d'actes délictueux dans l'exécution de son travail...

Toutefois, en cas de démission pour un motif autre que ceux considérés 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 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/la salarié-e, 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/Elle en est informé-e via le certificat de travail.

À noter :

Depuis le 1^{er} novembre 2019, afin de réaliser un projet de reconversion professionnelle, le/la salarié-e justifiant de 5 ans d'activité continue peut démissionner d'un CDI et bénéficier de l'allocation d'assurance chômage. Cependant, en amont de sa démission, il/elle est tenu-e de suivre un parcours spécifique et d'obtenir la validation de son projet par la commission paritaire interprofessionnelle régionale. A défaut, sa démission ne sera pas reconnue comme légitime.