



La démission

- 1- Définition
- 2- Forme de la démission
- 3 – Conséquences et suites de la démission

1 - Définition

La démission correspond à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du.de la salarié.e.

Elle doit résulter d'une volonté claire et non équivoque du.de la salarié.e. La démission ne se présume pas. Le fait de ne pas se présenter sur son lieu de travail ne suffit pas à considérer que le.la salarié.e a démissionné.

La démission doit ainsi être donnée librement, sans contrainte ou pression morale

2- Forme de la démission

La démission peut être orale ou écrite. Elle n'a pas à être motivée et ne doit pas être acceptée par l'employeur.

En somme, la démission n'est soumise à aucun formalisme.

Toutefois, le problème réside dans la preuve de la démission. L'écrit est recommandé, notamment pour fixer la date de la démission ainsi que le point de départ du préavis. Il est conseillé de la notifier par lettre recommandée avec accusé de réception.

La démission doit être adressée à l'employeur ou à l'un.e de ses représentant.e.s (chef de service, directeur du personnel...).

3 – Conséquences et suites de la démission

- **Préavis**

La durée du préavis est fixée soit :

- Par la loi,
- Par la convention ou l'accord collectif de travail,
- Par les usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Pour les journalistes professionnel.le.s, la durée du préavis est fixée à :

- Un mois pour une ancienneté inférieure ou égale à 3 ans,

- Deux mois pour une ancienneté supérieure à trois ans (*L. 7112-2 du Code du travail*).

Le préavis débute le jour où l'employeur est informé de la décision du.de la salarié.e de démissionner. Le point de départ du préavis peut être repoussé si la démission est donnée pendant des congés payés ou lors d'une grève.

Si le.la salarié.e est dispensé.e d'exercer son préavis par l'employeur, une indemnité compensatrice doit lui être versée. Si le.la salarié.e demande à ne pas réaliser son préavis, l'indemnité compensatrice n'a pas à être versée.

Dans certains cas, la démission est possible sans préavis :

- pour la salariée enceinte (*L. 1225-34 du Code du travail*).
- lorsqu'un.e journaliste prend sa clause de conscience (*L. 7112-5 du Code du travail*).
- un.e salarié.e souhaitant élever don enfant à l'issue d'un congé de maternité o d'adoption : délai de prévenance de 15 jours (*L. 1225-66 du Code du travail*).

- **Rupture du contrat de travail**

La démission emporte rupture du contrat de travail et le.la salarié.e cesse d'exercer ses fonctions dans l'entreprise après l'expiration du délai de préavis le cas échéant.

- **Les droits du.de la salarié.e.s**

Le.la salarié.e n'a droit à aucune indemnité, sauf :

- L'indemnité compensatrice de congés payés,
- L'indemnité compensatrice de préavis si l'employeur dispense le.la salarié.e de préavis,

L'employeur doit remettre au.à la salarié.e les documents suivants :

- Un certificat de travail (*L. 1234-19 du Code du travail*).
- Le solde de tout compte (*L. 1234-20 du Code du travail*).
- Une attestation Pôle emploi (*R. 1234-9 du Code du travail*).

La démission n'ouvre pas de droit à l'allocation chômage. Toutefois, certains cas de démissions dites « *légitimes* » ouvrent droit à une telle allocation. Tel est le cas de la démission pour suivre un.e conjoint.e.

- **Annulation de la démission**

Le.la salarié.e peut solliciter l'annulation de la démission en se fondant sur les vices du consentement (erreur, dol, violence : *1130 et suivants du Code civil*).

- **Requalification de la démission en prise d'acte de la rupture**

Lorsque la démission est fondée sur des manquements reprochés à l'employeur, elle peut être requalifiée en une prise d'acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et aura les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les griefs sont fondés.

Une demande de requalification d'une démission en prise d'acte est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Une démission émise sans réserve peut également être assimilée à une prise d'acte si des circonstances antérieures ou contemporaines à la rupture la rendent équivoque et attestent de manquements imputables à l'employeur.

- **Démission abusive**

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du/de la salarié.e ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur (L. 1237-2 du Code du travail).

La démission est abusive lorsqu'elle révèle l'intention manifeste du/de la salarié.e de nuire à l'employeur, notamment en entraînant une désorganisation importante de l'entreprise.

Cet abus du droit de démission est reconnu de manière très exceptionnelle par les juges.

La démission d'un.e salarié.e pour exercer une activité concurrente ne constitue pas un abus du droit de démission.

Les textes à connaître

Article L1237-1

En cas de démission, l'existence et la durée du préavis sont fixées par la loi, ou par convention ou accord collectif de travail.

En l'absence de dispositions légales, de convention ou accord collectif de travail relatifs au préavis, son existence et sa durée résultent des usages pratiqués dans la localité et dans la profession.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1237-2

La rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ouvre droit, si elle est abusive, à des dommages et intérêts pour l'employeur.

En cas de litige, le juge se prononce conformément aux dispositions de l'article L. 1235-1.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

Article L1237-3

Lorsqu'un salarié ayant rompu abusivement un contrat de travail conclut un nouveau contrat de travail, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent dans les cas suivants :

1° S'il est démontré que le nouvel employeur est intervenu dans la rupture ;

2° Si le nouvel employeur a engagé un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail ;

3° Si le nouvel employeur a continué d'employer le salarié après avoir appris que ce dernier était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Dans ce cas, sa responsabilité n'est pas engagée si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration, soit s'il s'agit de contrats à durée déterminée par l'arrivée du terme, soit s'il s'agit de contrats à durée indéterminée par l'expiration du préavis ou si un délai de quinze jours s'était écoulé depuis la rupture du contrat.