

La démission du salarié est une manifestation claire et non équivoque de résilier le contrat de travail. Elle suppose une volonté libre et réfléchie et n'exige pas l'accord de l'employeur.

L'accord de l'employeur est requis pour le salarié titulaire d'un CDD, sauf si la rupture anticipée du contrat résulte d'une faute grave de l'employeur (par exemple non versement des salaires). Dans ce cas, la démission est re-qualifiée en licenciement.

Le Code du travail ne prévoit aucune forme particulière pour présenter sa démission : elle peut être verbale, écrite ou résulter d'un comportement sans ambiguïté du salarié.

Toutefois, pour éviter les contestations sur l'intention même de démissionner ou sur la date de fin du contrat de travail, le salarié a intérêt à remettre sa démission par écrit (si possible par lettre recommandée avec AR).

Certaines conventions collectives prévoient d'ailleurs que la démission doit être écrite et adressée par LRAR.

La démission ne peut être exigée par avance, par exemple, lors de la signature du contrat de travail ou au cours de son exécution.

L'ABSENCE PROLONGEE DU SALARIE EST-ELLE UNE DEMISSION ?

En cas d'absence prolongée de l'entreprise, il n'est pas possible pour l'employeur de considérer le salarié comme démissionnaire.

Il convient dans ce cas de demander au travailleur absent les raisons de son absence. S'il ne répond pas dans un délai raisonnable, l'employeur peut engager une procédure de licenciement.

Une salariée, qui, après une observation, avait quitté son poste de travail et n'était pas réapparue les jours suivants, n'a pas été considérée par la Cour de Cassation comme démissionnaire. En l'absence d'une volonté de la salariée, la rupture du contrat s'analyse en un licenciement. (8/1/1992).

REFUSER UNE MODIFICATION DE SON CONTRAT DE TRAVAIL, EST-CE UNE DEMISSION ?

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

FAUT-IL RESPECTER UN PREAVIS ?

Oui.

La loi ne fixe pas sa durée. Elle 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 dans la profession (art L 1237-1 du Code du Travail).

Dans la majorité des situations, cette durée est effectivement fixée par les conventions applicables (conventions de branches, d'entreprise ou d'établissement), par les usages ou par le contrat de travail.

Sauf exception, (démission pour grossesse, congé postnatal ...), le préavis doit toujours être effectué. Le salarié qui ne l'exécute pas peut se voir réclamer son paiement devant le Conseil de prud'hommes.

Il peut toutefois demander à l'employeur de l'en dispenser. Si celui-ci accepte (il est recommandé que cette acceptation soit écrite), il n'aura pas à payer le préavis non effectué.

(Certaines conventions prévoient que le salarié est libéré de son préavis lorsqu'il a trouvé un autre emploi).

Y-A-T-IL DES HEURES POUR RECHERCHER UN EMPLOI ?

La loi n'en prévoit pas.

La convention collective peut prévoir que, pendant la durée de son préavis, le salarié a droit à un certain nombre d'heures d'absence pour rechercher un nouvel emploi, payées ou non.

SITUATION DU SALARIE EN FIN DE 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 ex-employeur. Toutefois, certaines obligations particulières peuvent encore s'appliquer : ce sera notamment le cas d'une clause de non-concurrence ou d'une clause de dédit-formation.

Dès lors qu'elles ne sont pas abusives, ces clauses sont applicables.

NOTES





Les Fiches Techniques

La

Démission

16

**Syndicat National des
Cadres des Industries
chimiques et parties
similaires
(S. N. C. C.)**



Industries chimiques

Industrie pharmaceutique

Caoutchouc

Plasturgie

Verre et métiers du Verre

Instruments à Ecrire

Pharmacie d'Officine

Répartition pharmaceutique

UNION

Industries du textile

**Syndicat National
des Cadres des
Industries
chimiques et
parties similaires
(S. N. C. C.)**

Escalier A
2ème étage droite
94, rue LaFayette
75010 – PARIS

Téléphone : 01 53 24 66 99
Télécopie : 01 42 46 72 97
EMail : secretariat.sncc@wanadoo.fr
president.sncc@wanadoo.fr

Pour plus d'informations :
Web : www.sncc-cfecgc.org

Imprimé par nos soins

Parution avril 2011



CONVENTIONS COLLECTIVES RATTACHEES