

LA DEMISSION

COMMENT PRESENTER SA DEMISSION ?

PEUT-ON REVENIR SUR SA DEMISSION ?

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

EXISTE-T-IL UN PREAVIS EN CAS DE DEMISSION ?

QUELLES SONT LES CAS D'UNE RUPTURE ABUSIVE DU SALARIE ?

LE SALARIE DEMISSIONNAIRE PEUT-IL PRENDRE DES CONGES ?

COMMENT PRESENTER SA DEMISSION ?

Aucune formalité particulière n'est exigée : une démission peut être écrite ou orale. Mais certaines conventions collectives prévoient l'envoi d'une lettre recommandée. Cette méthode est conseillée: elle permet de prouver sa démission et de la dater.

PEUT-ON REVENIR SUR SA DEMISSION ?

Non, toutefois si elle a été donnée oralement et manifestement sur un coup de tête (au cours d'une discussion orageuse, par exemple) et n'a pas reçu un commencement d'exécution, cela est possible. Une absence injustifiée ne peut pas être considérée par l'employeur comme une démission, mais le salarié peut faire l'objet d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

QUE PEUT FAIRE L'EMPLOYEUR ?

Un employeur ne peut pas refuser une démission, sauf, dans le cas d'un contrat à durée déterminée. Par contre, il ne peut obliger un employé à démissionner pour éviter de devoir le licencier.

EXISTE-T-IL UN PREAVIS EN CAS DE DEMISSION ?

Le salarié démissionnaire doit effectuer un préavis. Sa durée dépend, en l'absence de mention dans le contrat de travail, des conventions collectives ou des usages de l'entreprise. Son point de départ est fixé au jour de la remise de la lettre de démission.

L'employeur peut dispenser le salarié de ce préavis. Il doit alors lui verser une indemnité de préavis égale au montant du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait effectué le préavis.

Si le salarié n'effectue pas son préavis, c'est lui qui doit verser cette indemnité à son employeur.

ATTENTION

Les salariés démissionnaires ont droit à un jour d'absence par semaine pendant leur préavis pour rechercher un emploi. Cette journée peut être prise globalement ou non. Elle est rémunérée à plein salaire.

QUELLES SONT LES CONSEQUENCES D'UNE RUPTURE ABUSIVE DU SALARIE ?

Lorsqu'un salarié a rompu abusivement un contrat de travail et engage à nouveau ses services, le nouvel employeur est solidairement responsable du dommage causé à l'employeur précédent lorsque :

- il est démontré qu'il est intervenu dans la rupture,
- il a embauché un salarié qu'il savait déjà lié par un contrat de travail, ou violant une clause de non-concurrence,
- il a continué à occuper un salarié après avoir appris que celui-ci était encore lié à un autre employeur par un contrat de travail. Toutefois, dans ce dernier cas, le nouvel employeur cesse d'être responsable si, au moment où il a été averti, le contrat de travail abusivement rompu par le salarié était venu à expiration.

LE SALARIE DEMISSIONNAIRE PEUT-IL PRENDRE DES CONGES ?

Si le salarié démissionne avant la date prévue pour son départ en congé, le préavis commence à courir dès la notification mais est suspendu pendant toute la durée des congés payés. Le préavis ne reprendra qu'au retour du salarié.

En principe, aucune période de congé ne peut être incluse dans la durée d'un préavis, sauf si le salarié le demande et en accord avec son employeur. Dans ce cas, le préavis ne sera pas prolongé pour autant.

Toute femme enceinte peut démissionner sans préavis et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture de contrat.

Texte de référence : Articles Lp 1223-1, Lp 1224-1 à Lp 1224-6 et Lp 1225-3 du code du travail et conventions collectives