

LA DÉMISSION

SOMMAIRE

- Comment présenter sa démission ?*
- Peut-on revenir sur sa démission ?*
- Une absence injustifiée peut-elle être interprétée comme une démission ?*
- L'employeur peut-il refuser une démission ?*
- Existe-t-il un préavis en cas de démission ?*
- Quelles sont les conséquences d'une rupture abusive du salarié ?*
- Le salarié démissionnaire peut-il prendre des congés ?*

La démission est un mode de rupture unilatérale du contrat de travail permettant à tout salarié de quitter son entreprise.

• **COMMENT PRÉSENTER SA DÉMISSION ?**

La démission doit être écrite. Certaines conventions collectives prévoient l'envoi d'une lettre recommandée.

• **PEUT-ON REVENIR SUR SA DÉMISSION ?**

Non, la démission est définitive. Un salarié qui souhaiterait revenir sur sa décision et ainsi réintégrer son poste de travail ne peut le faire qu'à la condition que son employeur l'ait accepté.

• **UNE ABSENCE INJUSTIFIÉE PEUT-ELLE ÊTRE INTERPRÉTÉE COMME UNE DÉMISSION ?**

La démission ne se présume pas.

La volonté du salarié de mettre un terme à son contrat de travail doit être claire et non équivoque.

Ainsi, 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.

• **L'EMPLOYEUR PEUT-IL REFUSER UNE DÉMISSION ?**

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.

ATTENTION

Il y a deux exceptions où le salarié peut démissionner d'un contrat à durée déterminée :

- cas où il justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée ;
- cas où il est recruté pour une durée maximum de six mois, dans la perspective d'un recrutement en contrat à durée indéterminée.

Dans ces deux cas, le salarié devra effectuer un préavis d'une durée de 15 jours calendaires.

• **EXISTE-T-IL UN PRÉAVIS EN CAS DE DÉMISSION ?**

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.

NB ! 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 CONSÉQUENCES D'UNE RUPTURE ABUSIVE DU SALARIÉ ?**

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 SALARIÉ DÉMISSIONNAIRE PEUT-IL PRENDRE DES CONGÉS ?**

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.

Textes de référence

Code du travail : Articles Lp. 1223-1, Lp. 1224-1 à Lp. 1224-6 et Lp. 1225-3
Convention collectives



DIRECTION DU TRAVAIL
Rue Tepano JAUSSEN - Immeuble PAPINEAU 3e étage
BP 308 - 98713 PAPEETE | Tél. (689) 40508000 | Fax. (689) 40508005
directiondutravail@travail.gov.pf – www.directiondutravail.gov.pf

Les fiches pratiques mises en ligne sur le site de la direction du travail sont destinées à des informations synthétiques. Ces informations n'ont pas valeur légale ou réglementaire. Pour plus de précision, se reporter aux textes officiels susmentionnés.