

# **DOCUMENTATION TECHNIQUE DE LA CFE CGC GST**

## **Démission et répercussions**

Le 23 février 2009

Dans un contexte de crise de l'emploi, il est préférable de bien réfléchir avant de démissionner. Pour autant, les salariés ne peuvent pas tout sacrifier, leur épanouissement au travail, leur vie de famille ou leur santé physique ou mentale, pour conserver un emploi qui ne les satisfait plus.

### **Définition**

La démission est un acte unilatéral de volonté par lequel un salarié signifie à son employeur, sans avoir besoin de son accord, qu'il entend mettre fin à sa collaboration.

Tout salarié lié par un CDI peut à tout moment mettre fin à son engagement du fait de l'interdiction absolue du travail perpétuel.

Par contre, le salarié souhaitant rompre un CDD, sauf accord de l'employeur, s'exposerait à verser une indemnité pour compenser le préjudice causé par son départ.

### **Forme de la démission**

La **démission doit résulter d'une manifestation claire et non équivoque du salarié** de sa volonté de rompre son contrat.

Écrite ou verbale, elle peut même parfois se déduire de son comportement, un abandon de poste notamment.

L'employeur n'est pas tenu d'accepter la rétractation consécutive à une démission claire.

Ne peut être considéré comme démissionnaire le salarié qui ne reprend pas le travail à la date fixée pour son retour de congés ou à la suite d'un refus de changement des conditions de travail, cela peut, en revanche, constituer un motif de licenciement.

En cas de contestation, les juges recherchent si la volonté du salarié de démissionner n'a pas été altérée par son état psychologique.

Ainsi, démissionner sous le coup de la colère, de l'émotion ou sous la contrainte patronale ne constitue pas une rupture sans équivoque.

### **Conséquences de la démission**

Le travailleur ne peut en principe mettre fin à son contrat sans respecter un préavis.

Son point de départ se situe au jour de la notification de la démission.

En cas de démission pendant le congé annuel, le préavis ne débute qu'à la date où le congé prend fin.

Le préavis se calcule de date à date, le nombre de jours dans le mois n'ayant aucune influence.

Lorsque le salarié démissionnaire ne respecte pas le délai de préavis, l'employeur peut obtenir une indemnité compensatrice de préavis.

Le salarié démissionnaire a droit à l'indemnité compensatrice de congés payés et à l'ensemble des sommes qui lui sont dues au jour de leur versement.

Il peut prétendre au déblocage anticipé de ses droits à la participation, au plan d'épargne d'entreprise et bénéficier de son droit individuel à la formation, sous réserve que l'action de bilan de compétence, de validation des acquis de l'expérience ou de développement des compétences soit engagée avant la fin du préavis.

Les allocations de chômage ne peuvent être attribuées aux salariés démissionnaires, sauf si la démission est considérée comme légitime au regard des règles de l'UNEDIC, notamment une démission liée à la mutation de son conjoint.

## **Autres alternatives**

Il est parfois préférable de négocier un départ consigné dans une transaction pour palier aux conséquences d'une démission.

Cette situation peut se révéler injuste lorsque le comportement fautif de l'employeur est à l'origine de la démission.

C'est pourquoi s'est développé le fait pour un salarié d'annoncer à son employeur qu'il quitte l'entreprise, souvent du jour au lendemain, en « prenant acte de la rupture de son contrat ».

**Pour mettre un frein à ce que certains ont appelé « l'autoliquidation du salarié », la Cour de cassation a rendu plusieurs arrêts le 25 juin 2003 : « lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement abusif si les faits reprochés sont fondés, et dans le cas contraire d'une démission ».**

Si le salarié démontre que l'employeur n'a pas respecté ses obligations contractuelles, celui-ci devra verser au salarié les indemnités de rupture et des dommages intérêts pour licenciement irrégulier sans cause réelle et sérieuse.

Mais cette prise d'acte est un pari risqué, car dans le cas contraire, le juge la qualifiera de démission.

***Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne. Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.***

***LA CFE CGC DEMANDE L'ARRET DES DEMISSIONS FORCEES, LE SALARIE N'EST PAS UN NUMERO DANS UN FICHER, IL EST UN ETRE VIVANT !***

**Vous Constatez des abus ?  
Vous voulez vous investir pour collègues?  
Vous avez simplement besoins de conseils?  
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

[cgc.segula@gmail.com](mailto:cgc.segula@gmail.com)

[www.fieci-cgc.org/segula](http://www.fieci-cgc.org/segula)

*Vos sections syndicales CFE CGC - GROUPE Segula Technologies*