**Cours droit du travail / EISTI**

**Corinne Doyarsabal**

**THEME : LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL : LA DEMISSION**

La démission est la volonté unilatérale du salarié de mettre fin au CDI.

**I/ LES CONDITIONS DE LA DEMISSION**

**A : LES CONDITIONS DE FOND**

Le principe est celui de la liberté de démissionner mais le salarié doit respecter certaines contraintes telles que le respect d’un préavis, une procédure qui peut être fixée par les conventions collectives et l’existence de certaines clauses comme par exemple la clause de dédit formation ou la clause de non concurrence.

La démission ne se présume et celui qui l’invoque, doit la prouver. (preuve par tout moyen)

Selon la jurisprudence, **la volonté du salarié doit être :**

* **Non équivoque** : la volonté du salarié ne doit pas être implicitement déduite d’une absence prolongée sans justifications ;
* **Libre** : non exprimée par la contrainte physique ou morale
* **Sérieuse**: non exprimée sous l’empire de l’émotion, de la colère, d’un simple mouvement d’humeur suite à une altercation avec l’employeur.

Il appartient aux juges du fond d’apprécier les caractères de la démission, ils peuvent requalifier une démission en licenciement et imputer la rupture du contrat à l’employeur avec paiement des indemnités.

**B : LES CONDITIONS DE FORME**

* La Loi n’impose aucun formalisme, la démission peut être donnée verbalement. Néanmoins, l’employeur doit se constituer des preuves de la volonté réelle et sérieuse de démissionner du salarié si celui conteste les conditions de rupture de son contrat de travail.
* Le salarié a la possibilité de revenir sur sa décision de démissionner si celle-ci ne procède pas d’une volonté réfléchie, à condition de la faire rapidement.

***Exemple***: une salariée, pendant un arrêt maladie de plusieurs semaines, envoie un courrier à son employeur pour lui reprocher des faits d’harcèlement moral dont elle s’estimait être victime. Sept jours plus tard, elle lui téléphone pour lui annoncer sa démission, ce qu’elle confirme par courrier le jour même. Vingt deux jours *après, elle se rétracte. Y-a-t-il une volonté claire et non équivoque de démissionner ?*

*Réponse de la Cour de Cassation le 14 / 06 / 2006* : la salariée avait manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner car elle avait pris sa décision sans être sous l’influence de l’employeur. Elle s’était rétractée tardivement. Les juges n’ont pas retenu l’argument d’une démission donnée sous l’empire d’un état dépressif.

**II/ LES CONSEQUENCES DE LA DEMISSION**

* Le préavis ou délai congé : sa durée est fixée par la convention collective, car la Loi ne fixe pas de durée. Pendant le préavis, le salarié doit pouvoir continuer à travailler , sauf dispense ou accord par lequel les parties renoncent à l’exécution du préavis.
* Le versement de diverses indemnités au salarié : indemnités compensatrices de congés payés, de préavis (si l’employeur dispense le salarié de l’exécuter), les sommes dues au titre de l’intéressement et de la participation.
* La remise de documents : certificat de travail, attestation Assedic et reçu pour solde de tout compte
* La résiliation d’un CDI, à l’initiative du salarié, ouvre droit si elle abusive à des dommages-intérêts. La démission peut être abusive si elle a pour but de nuire à l’employeur (situation assez rare).
* La démission est la rupture du contrat à l’initiative du salarié, il sera privé d’emploi mais ne pourra, en principe, percevoir les allocations chômage (sauf départ légitime, exemple pour suivre un conjoint qui est muté).